somos UTE
Año 13 - Nº 55 - Enero / Marzo 2010
Publicación trimestral de distribución gratuita

UTE DEL SIGLO XXI

UNA EMPRESA DE SERVIDORES PÚBLICOS

contenidos

3 Editorial
4 Reflexiones Estratégicas
13 Inauguración Motores Central Batlle
15 Proyecto Reestructura
16 Proyecto Renova
18 Proyecto UTE-OSE
21 Foro RSE Punta del Este
24 Convenio Laboral- Nuevos Beneficios
26 Ingreso de Molinos
Convenio BSE
27 Día Internacional de la Mujer
30 Central

32 IRSE
34 Premio CIER
36 Termografía
38 Calentadores
39 10000 Transformadores
41 Curso Lenguaje de Señas
42 Parque de Vacaciones
44 Águeda Dicancro
47 Paysandú
50 Tu página
52 Bebes
54 Proyecto Plenitud
56 Sociales
57 UTE Artística
58 Recordando
59 Despedidas

Diseño de Portada
"Reflexiones Estratégicas"
de Sergio Rodríguez

Gerencia Sector Desarrollo
2do. Piso Palacio de la Luz
Tel. 155 Int. 1304 al 1307
somos@ute.com.uy

editorial

Compañer@s de UTE

La gestión de este directorio está llegando a su fin. Hace 5 años emprendimos esta tarea con una enorme ilusión, sabiendo que teníamos por delante importantes e impostergables desafíos. Éramos conscientes de la vulnerabilidad que presentaba nuestro sistema eléctrico en lo que refiere a su capacidad de asegurar la demanda energética del país. Pero sabíamos también que asumíamos la dirección de una empresa pública seria, responsable, altamente valorada por la calidad de su servicio y con un gran potencial humano.

Las sucesivas sequías que afectaron nuestro país pusieron de relieve dicha fragilidad, obligándonos a concentrar la mayor parte de los esfuerzos en la implementación de acciones tendientes a garantizar el suministro eléctrico a la población. Objetivo cumplido gracias al compromiso de nuestros funcionarios y de la población en general. Son numerosos los logros alcanzados, y a riesgo de ser injusto me voy a detener en dos, que a mi juicio constituyeron importantes puntos de inflexión en la vida de la empresa de estos últimos años.

El primero es la instalación de la Central Térmica de Punta del Tigre, no sólo por lo que significó en cuanto a incremento del respaldo del parque de generación, sino también porque quebró una seguidilla de frustraciones en el intento de ampliar la potencia instalada en generación, que llegaron a poner en tela de juicio la capacidad de UTE de proyectar y realizar obras de envergadura. Recuperadas la autoestima y la confianza de nuestra gente en sus capacidades, aun en coyunturas energéticas adversas, todo se hizo más fácil: el parque eólico de Sierra de los Caracoles, la instalación de los motores en Central Batlle, los avances en la interconexión de gran porte con Brasil, el altísimo grado de cumplimiento de los indicadores del Reglamento de Calidad de Servicio de Distribución y Comercial, el lanzamiento del proyecto Renov@, etc., etc.

El segundo está referido a un conjunto de acciones destinadas a adecuar la estructura organizativa y gerencial de la empresa a los retos que imponen el presente y el futuro, alentando el trabajo en equipo y promoviendo una nueva cultura en la gestión de los recursos humanos. En este sentido, con la elaboración del documento de Reflexiones Estratégicas, apuntamos a dotar a UTE de un marco de definiciones, valores y principios, para encarar las transformaciones que le permitan adecuarse a las exigencias del siglo XXI. Es cierto que en relación a las necesidades no pudimos avanzar todo lo que hubiésemos querido, pero nuevamente lo importante es que se quebró la inercia y se empezaron a dar los primeros pasos. En este contexto, tenemos fundadas esperanzas en que el camino emprendido en el marco del proyecto de Reestructura y Mejora de Gestión de los RRHH pueda culminar con éxito.

Sin duda que quedaron muchísimas cosas por hacer. Asumimos que por nuestras propias limitaciones no pudimos o no supimos avanzar más. Pero tenemos la conciencia tranquila de que hemos puesto lo mejor de nosotros para estar a la altura de las expectativas de nuestros funcionarios y del conjunto de la sociedad.

En el plano personal puedo decir que fue un honor y un privilegio representar a UTE en el rol de presidente. Fueron años vividos con pasión e intensidad. Y en los momentos más duros, el amor por la empresa y el orgullo de pertenecer que ustedes trasmitían a diario, nos dieron la energía para sobrellevar los trances más amargos. Me llevo un montón de buenos recuerdos y a UTE anidada para siempre en mi corazón.
Gracias por todo. ¡Hasta siempre!

Ing. Beno Ruchansky
Presidente de UTE

REFLEXIONES ESTRATÉGICAS

servidor público servidor público servidor público

HACIA LA UTE DEL SIGLO XXI

En el marco del proceso de Transformación Democrática del Estado, UTE ha definido su fin empresarial, su estrategia, la filosofía que la orienta y la proyección a futuro. Estas definiciones están contenidas en el documento Reflexiones Estratégicas, aprobado por R 09-1128 y ajustado por R 09-1637 en función del intercambio de opiniones registrado a distintos niveles.

nueva cultura

Este proceso tiene por objetivo, en nuestro caso, transitar desde un "modelo de mercado" a otro "comunitario o de redes". Aquél hacía centro en la rentabilidad de la empresa, éste lo hace en la generación de Valor Público, que implica garantizar, de manera sustentable, el servicio eléctrico. **UTE debe ser rentable, pero serlo no es un fin en sí mismo, sino una vía para contribuir al bien común.**

El tránsito hacia el modelo comunitario o de redes supone, desde el punto de vista de quienes trabajamos en UTE, incorporar la noción de Servidor Público en nuestro quehacer. **Somos trabajadoras y trabajadores de UTE, y desde este lugar servimos a la comunidad**. Contribuir, cada uno desde su lugar, al logro de estos objetivos, es un desafío que debemos asumir individual y colectivamente de cara al futuro.

personas personas personas

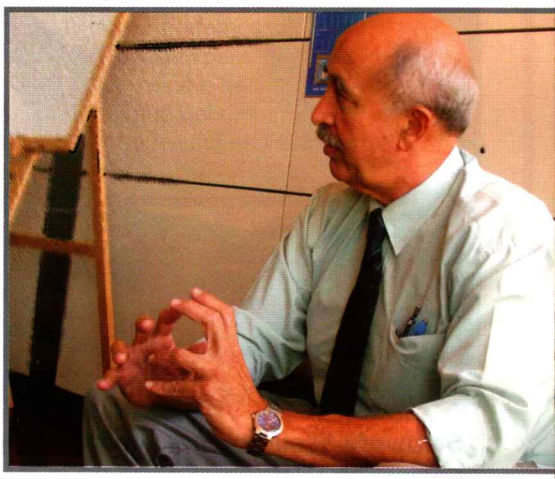
Con la liquidación de sueldos de febrero se distribuyó un folleto que fue un primer avance sobre estas novedades. También se incorporó a la Intranet un link para acceder directamente al documento de Reflexiones Estratégicas y a otros materiales relacionados. En este número de Somos presentamos una entrevista a los directores Rafael Laureiro y Fernando Boions, en la que analizan el alcance de estas reflexiones y el cómo posicionarnos, como empresa y cada uno de nosotros como trabajadores, frente a los nuevos desafíos. También se incluye un resumen del documento de Reflexiones Estratégicas.

comunidad comunidad comunidad

Directores Boions y Laureiro y la UTE del siglo XXI

LA CAMISETA DE LA SOCIEDAD

"Ponerse la camiseta de la sociedad". Así, en escasas palabras, podría resumirse el cambio que a nivel de dirección de la empresa pretende impulsarse en UTE.
En la década del 90 se implantó el "modelo de mercado" que, podría decirse, buscó que cada uno de nosotros se pusiera la camiseta de la empresa, en una lógica de competencia.
Sin renegar de todo aquello que sirvió para llevar a UTE a ser todo lo que hoy es -eficiente, rentable, confiable, moderna- las nuevas realidades imponen el tránsito hacia otro esquema, hacia un modelo "comunitario o de redes", que ponga en el centro la interacción entre empresa y sociedad.
Los directores Fernando Boions y Rafael Laureiro explican en esta entrevista de qué se trata este ajuste de las finalidades, estrategia y proyección de la empresa, qué papel se pretende que juguemos sus trabajadores, qué tiene que ver este cambio con la Reestructura y por qué estamos hablando de estas cosas ahora, cuando termina el período de gestión del actual Directorio.



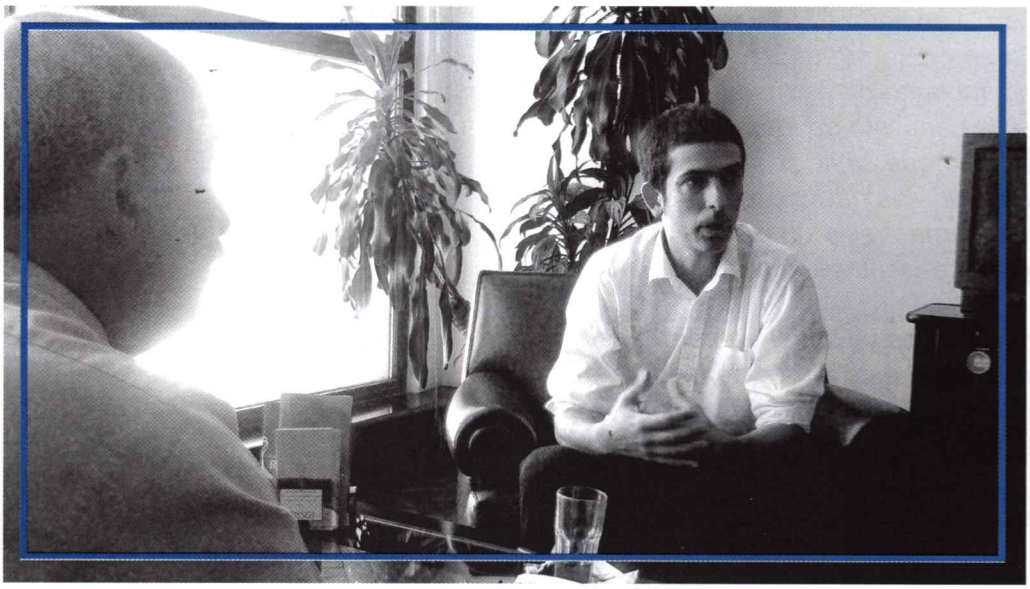
Muchos compañeros conocen el contenido del documento Reflexiones Estratégicas en estos días, pero es algo que seguramente se viene madurando desde hace bastante tiempo. ¿En qué momento surgen estas reflexiones y a partir de qué necesidades?

Fernando Boions - Este documento se inscribe en lo que el Directorio se planteó cuando definió relanzar el Proyecto de Reestructura y Nuevo Modelo de Gestión de los Recursos Humanos. Allí se vio la necesidad de enmarcar conceptualmente los contenidos de ese proyecto. En un trabajo colectivo del Directorio, apoyado por el equipo asesor de los distintos directores, se empezó a trabajar en un documento cuya elaboración llevó unos meses, con aportes a distintos niveles y se culminó en diciembre del año pasado.
Rafael Laureiro - Si uno quiere mejorar la estructura de UTE tiene que tener claro antes hacia dónde quiere ir, qué empresa quiere. Si contratamos una consultora para dar forma a una reestructura, no es la idea que venga con un modelo de cualquier empresa y diga "esto es lo que queremos para UTE". No. Primero vamos a definir claramente nosotros qué queremos. Un modelo acorde con la idea de país que se tiene y de lo que deben ser las empresas públicas. A eso debe ajustarse la consultora en lo que nos va a recomendar. Para eso era necesario tener una reflexión y que ésta estuviera plasmada en un documento que sirviera, entre otras cosas, para presentárselo a esa consultora. El documento de Reflexiones Estratégicas es una propuesta del Directorio para iniciar la discusión en torno a qué UTE queremos. Cuando digo queremos me refiero no sólo a los funcionarios de UTE sino como país. ¿Qué UTE queremos los uruguayos para los próximos veinte años?

Ese marco conceptual, el hacia dónde va UTE, ¿en qué ámbito se define?

FB - Está claro que este proceso está enmarcado en el que se está registrando en la sociedad, el que ha impulsado el gobierno ante la necesidad, por un lado de potenciar el Estado, pero también definir qué Estado necesitamos. Hay lineamientos claros, dentro de la Transformación Democrática del Estado, que dicen que éste tiene que ser

amigable, estar más cerca de la gente, por supuesto eficiente. Hay un paraguas que define la reforma del Estado que evidentemente marca una coherencia entre ella y estas reflexiones.



¿Se puede decir entonces que este proceso que se inicia en UTE forma parte de la reforma del Estado?

RL -La reforma del Estado forma parte de una discusión que se está dando, no solo en Uruguay, sobre lo público, sobre cómo gerenciarlo, cómo ser más eficientes y dar más participación a la sociedad en las definiciones y controles acerca de lo público. La misma discusión pasa por una revisión de lo que fueron los años de la década del 90 respecto de este mismo tema. El documento de Reflexiones Estratégicas forma parte de la misma conversación, en ese sentido enmarca perfectamente en la reforma del Estado.

LO PERMANENTE Y LOS CAMBIOS

¿Cuál es el cambio fundamental al que se aspira con estas reflexiones estratégicas? ¿Hacia dónde tendría que ir UTE?

RL - Buena parte del camino que se propone para el Estado cuando se habla de la necesidad de reformarlo, UTE ya lo recorrió a partir de la década del 90. Lo que quizás falta, y sentimos como una demanda de la sociedad que se refleja en indicadores como la encuesta de la CIER (Comisión de Integración Eléctrica Regional), es lo que tiene que ver con la sensibilidad de la empresa frente a la sociedad. A veces se siente como un alejamiento de la empresa del resto de la sociedad. Ahí hay una debilidad, y en ese camino hay que cambiar. En lo que tiene que ver con eficiencia y modernización, UTE ya ha emprendido un camino por el cual ha ido avanzado.

FB - UTE fue, de alguna manera, pionera en eso. Hay toda una línea de trabajo en la reforma del Estado, que apunta a la eficiencia, la planificación estratégica, la medición de resultados, en la que UTE ha trabajado desde hace años. Pero hay otra parte, la que tiene que ver con estar atento a las demandas de la sociedad, en la que no ha avanzado tanto. Este impulso apunta sobre todo a eso, porque además la sociedad ha ido cambiando, y requiere cada vez más participar e incidir. En los últimos años hemos enfocado la gestión de la empresa en el cliente, pero el ciudadano no solo se expresa como cliente, sino que lo hace en distintos ámbitos a través de sus representantes en el Parlamento, desde las organizaciones sociales y barriales, etc. Eso obliga a que la empresa ponga hoy en el centro al ciudadano, lo que significa un cambio cualitativo. Otro modelo: el modelo comunitario o de redes.

RL - Hay que aclarar que no es un problema de UTE. Esa distancia que se generó no es producto de un error, fue un problema general, en todo el mundo, con las grandes empresas que hicieron su transformación en aras de una eficiencia mayor, en un esquema de pensamiento que ponía al mercado como garantía de la calidad de los servicios. Esto no pasó solo en la sociedad uruguaya. Por eso hay hoy un cuestionamiento que no es a UTE ni al país, sino que se da a nivel global.

UTE entonces, en la nueva visión, no es una empresa cuya finalidad principal es simplemente vender energía eléctrica, sino una empresa del Estado uruguayo cuya razón de ser es llevar la energía eléctrica a todos los hogares y todos los centros de producción.

FB - Desde nuestro ámbito, nuestra tarea es aportar

a la generación de valor público. Nosotros debemos tratar de satisfacer las necesidades presentes y futuras de la sociedad, dando un servicio eléctrico sustentable, con la calidad adecuada y al menor costo posible. El objetivo de UTE es generar ese valor público. Esto nos obliga también a ser rentables. Pero entendiendo que la rentabilidad no es un fin, sino un medio para ser eficientes y contribuir a la generación de ese valor público.

REFLEXIONES ESTRATÉGICAS Y REESTRUCTURA

En UTE está en marcha un Proyecto de Reestructura y Nuevo Modelo de Gestión de los Recursos Humanos. ¿Estas reflexiones estratégicas enmarcan ese proyecto? ¿Qué relación hay entre una cosa y la otra?

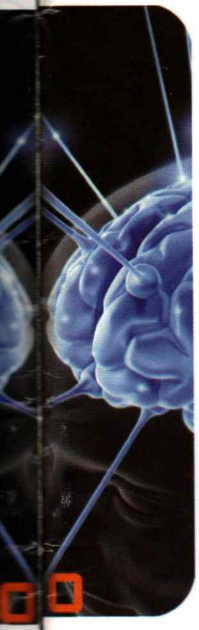
FB - Justamente, la estructura organizativa y el nuevo modelo de gestión humana que se definan tienen que posibilitar el desarrollo de la empresa en esa dirección. A la luz de estas definiciones conceptuales hay que revisar los procesos y hacer las adecuaciones que correspondan. Además los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios deben estar en concordancia con el fin que tiene la empresa. Cuando analicemos, en el marco del Proyecto, la nueva estructura, las dotaciones de funcionarios, las funciones de cada uno, las competencias para desarrollar esas funciones, naturalmente ese análisis va a estar influido por estas reflexiones.

RL - En estos próximos años la pelea va a ser: si queremos ser una empresa de cara al ciudadano, tenemos que generar capacidades para ello. Cuando la consultora que va a trabajar en el Proyecto comience a hacerlo, tiene que tener claro hacia dónde queremos ir y orientarnos en qué debemos reforzar nuestras capacidades para llegar ahí donde queremos. Lo mismo es válido para cada uno de sus trabajadores.

LOS LAZOS COMUNITARIOS

En el documento de Reflexiones Estratégicas se plantea crear una red o una comunidad en torno al servicio que UTE brinda. ¿Qué significa esto?

RL - La creación de valor público implica una forma de trabajo que necesariamente tiene que dar participación a otros. Porque el valor público justamente se genera a partir de lo que consideramos colectivamente como algo valioso, entonces requiere la búsqueda de consensos. El concepto es, en primer lugar, que en el proceso de producción de energía eléctrica intervienen muchos actores además de UTE. Desde proveedores hasta el propio consumidor, hay una cantidad de actores que son los que determinan, por la suma de decisiones, cuál va a ser el resultado final de ese servicio. Para gestionar generando valor público hay que involucrar a todos los que tienen que ver con la producción de ese valor. Y por otro lado, valor público implica una definición de la sociedad sobre lo que es valioso. Los diferentes grupos que se expresan en una sociedad pueden tener demandas o intereses contradictorios; hay que trabajar con una metodología que busque el interés común.



¿Cómo se da concretamente esa interacción entre los distintos actores que tienen incidencia en el proceso de producción de energía?

RL - En los hechos, UTE trabaja en muchos casos con esa lógica.

¿Por ejemplo?

RL - Ante la instalación de los motores en Central Batlle, el Centro Comunal reclamó una reunión y nos reunimos con ellos y la DINAMA. Se les mostraron estudios, se hizo devolución a los vecinos. Cuando la planta estuvo construida se invitó a los vecinos para que la vieran. Ellos hicieron reclamos, dijeron que preferían que hubiera más verde, ante lo que ahora se hizo allí una especie de jardín que después va a ser un parquizado.

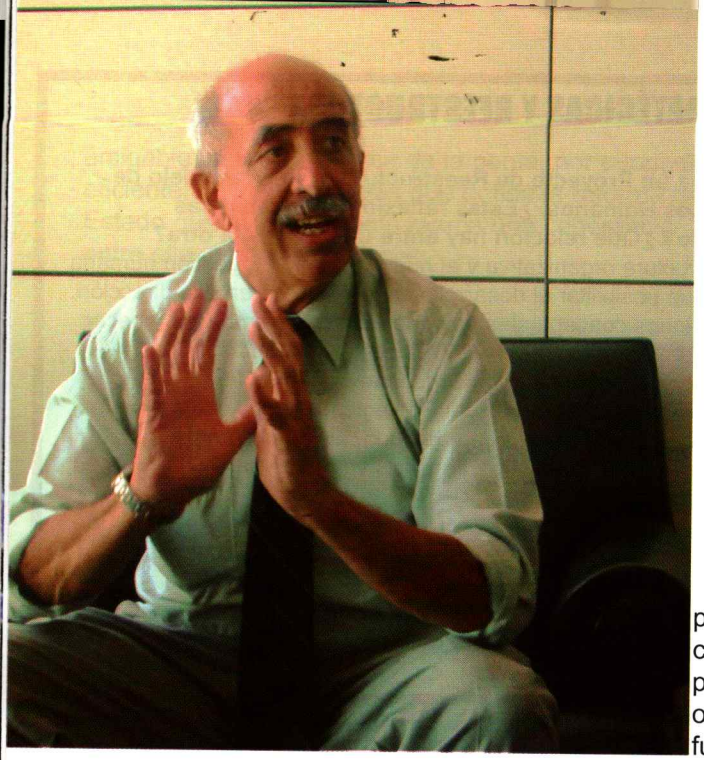
FB - Incluso, a iniciativa del sindicato se decidió la incorporación de energía renovable y se van a utilizar paneles solares para el calentamiento de agua.

RL - La idea es ir cambiando la cabeza en el sentido de trabajar siempre con esta metodología, no solo en lo ambiental, también en lo laboral, en lo que refiere a proveedores, o en lo educativo. Juntando Nuestra Energía es un poco eso, involucra a distintas instituciones del sector público. Lo mismo con el sector productivo, por ejemplo cuando UTE da ciertas preferencias a la industria nacional en sus compras.

SERVIDORES PÚBLICOS

Uno de los cambios más importantes desde el punto de vista de los trabajadores de UTE es la profundización en el concepto de "servidor público". Es un concepto que va mucho más allá de UTE, lo ha manejado insistentemente el nuevo presidente, pero ¿qué implica particularmente en nuestra empresa? ¿En qué cambia nuestra situación el poner énfasis en esta nueva visión?

FB - En el conjunto del funcionariado de UTE ya existe conciencia de que su trabajo importa a la sociedad y que está cumpliendo con un servicio



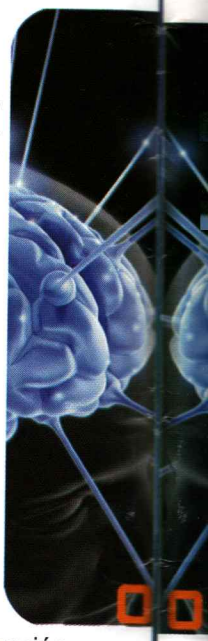
> ***"El objetivo de UTE es generar valor público. Esto nos obliga también a ser rentables. Pero entendiendo que la rentabilidad no es un fin, sino un medio para ser eficientes y contribuir a la generación de ese valor público" (Boions)***

público. Lo vemos permanentemente en momentos de crisis y es reconocido por autoridades y vecinos. El planteo actual es potenciar y avanzar en esa idea. Si el objetivo de la empresa es crear valor público, el funcionario lógicamente tiene que ser un servidor público.

Es más que nada un cambio de mentalidad, entonces. Muchos compañeros pueden pensar que la noción de "servidor público" implica rebajar sus derechos como funcionarios, que ahora van a pesar más las obligaciones y menos los derechos.

FB - No se puede ser servidor público si uno está en un lugar en el que junto con las obligaciones, no se respetan los derechos. Hay un equilibrio y para que la persona pueda realmente desarrollarse como servidor público, dentro de la empresa tiene también que ser reconocido en sus derechos, tener la posibilidad de desarrollarse como persona, como funcionario, poder desarrollar una carrera funcional. No estaría bien que alguien piense que por ser servidor público no va a tener derechos. Justamente lo contrario: esta nueva visión también apunta a fortalecer los derechos de quienes somos funcionarios.

RL - Los próximos cinco años van a ser justamente de búsqueda de respuestas a todas estas preguntas. ¿Cómo llevar todo esto a la práctica? ¿Qué cosas hay que modificar en nuestra forma de actuar? Yo pondría un matiz entre lo que es "tener la camiseta" y lo que es ser servidor público. Si la camiseta es la de generar valor público, entonces sí se es un servidor público. En el modelo de mercado que se implementó en UTE durante años, se fomentó el espíritu de tener la camiseta de UTE.



La "camiseta de la empresa".

RL - Claro, de la misma forma que una empresa privada que compite con otras. Esta visión tiene elementos positivos. Ese cambio cultural que hubo en UTE lo valoro como positivo, porque dejamos una cultura muy quieta, muy pasiva y pasamos a otra más proactiva. El problema de esa camiseta es que a veces ponemos a la empresa por delante de otras cosas. Si hablamos de valor público, éste no se genera por lo que le sirve a la empresa sino por lo que le sirve a la sociedad. Cuando hablamos de "ponerse la camiseta", esto hay que enfocarlo a la sociedad, lo cual no quiere decir que como la empresa está al servicio de la sociedad no tiene que cuidar sus números, porque esa sociedad tiene recursos escasos que hay que cuidar.

Hay que reconocer que tener "la camiseta" de UTE permitió también que la empresa luchara contra una cantidad de ideas que había en el marco de ese modelo de mercado, por ejemplo la idea de fragmentarla. El problema es cuando eso se transforma en una cuestión más patológica como organización. Este nuevo escenario, el de la interacción con la comunidad, tampoco quiere decir sí a todas las demandas y dejar a la empresa en debilidad. Una empresa débil tampoco sirve a la sociedad.

Desde una visión afín al modelo de mercado, alguien puede decir que se corre el riesgo de volver a una empresa como la de hace 50 años, ineficiente, que no se preocupa por su rentabilidad...

RL - El modelo de mercado fue un avance en relación a lo que había antes. Eso hay que decirlo. Y en la UTE no se llegó a implementar completo, en parte porque no se adaptaba mucho a nuestra realidad. Pero lo que se logró implementar fue positivo para nuestra empresa. UTE no fue la misma después de eso. Bueno, eso no se puede perder, pero hay que mejorar, porque incluso esa visión de empresa genera ineficiencias por su mala

"Buena parte del camino que se propone para el Estado cuando se habla de la necesidad de reformarlo, UTE ya lo recorrió a partir de la década del 90. Lo que quizás falta es lo que tiene que ver con la sensibilidad de la empresa frente a la sociedad" (Laureiro)

conexión con la sociedad. Un modelo que logra interactuar adecuadamente con el resto de la comunidad es más eficiente, incluso desde el punto de vista económico.

Muchos compañeros pueden cuestionar que estas reflexiones de cara al futuro, que suponen una nueva visión de UTE, se presenten cuando este directorio está culminando su gestión. ¿Por qué sucedió así?

RL - El documento "Reflexiones estratégicas" es el resultado de una larga discusión, que no empezó ahora y que no está aislado. Este proceso se enmarca en el de reforma del Estado, que todo indica va a continuar y a profundizarse. Lo ha dicho el presidente. Así que va a seguir en el próximo período.

VALOR PÚBLICO

¿Qué significa crear valor público?

RL - Es un concepto difícil, parte de la noción subjetiva de valor: el valor de una determinada cosa está dado por la importancia que le doy a esa cosa. Ese es el valor privado: de repente a un objeto yo le doy mucho valor porque tiene algo afectivo atrás y para otra persona no significa nada. El concepto de valor público también depende de la subjetividad individual, pero surge en la medida en que hay cierto consenso a nivel de un determinado grupo acerca de que una cierta cosa es importante. Por ejemplo, un parque tiene un determinado valor para nuestra sociedad, hay cierto consenso en que hay que cuidarlo y mantenerlo.

Ese valor público puede a veces entrar en contradicción con un grupo de interés.

RL - Un grupo de interés puede tener un valor público. En un sindicato, la gente se nuclea en torno a la construcción de cierto valor público: pelear por ciertas cosas que ese núcleo humano considera como algo valioso. Ahora, cuando hablamos de toda la sociedad nos encontramos con distintas personas y grupos que tienen distintas valoraciones sobre las cosas. De eso se trata la creación de valor público: gestionar esas valoraciones, encontrar objetivos comunes y administrar recursos de la sociedad para el logro de esos objetivos.

FB - Y bajo estas consideraciones, el crear valor público desde el ámbito de actuación de UTE, sería brindar el servicio eléctrico de una determinada manera, reflejando los ciertos consensos alcanzados por la sociedad. La sociedad requiere que le demos un servicio con determinada calidad, a un precio razonable y que además lo hagamos no solo para ahora, sino que también demos respuestas a necesidades futuras. Para eso hay que garantizar que el servicio eléctrico se brinde de una manera sustentable, concepto central que implica lograr el equilibrio con el medio ambiente, llegar a toda la sociedad y contribuir al desarrollo productivo del país.

RL - Un ejemplo: es relevante para la sociedad que los niños estudien y se formen. O sea, la educación es un valor público. Para eso es necesario dotar a los centros de estudio y a los hogares de energía eléctrica. Ahí aparece el apoyo de UTE para la generación de ese valor público que llamamos educación.

FB - También con la preocupación de hacerlo en lo posible con energías limpias, o ir incorporando energías renovables, para mitigar los impactos ambientales.

RL - Y si para hacer eso tenemos que montar una planta en determinado lugar, quizás la gente de ese lugar entienda que está siendo afectada. Ahí es donde hay que buscar los equilibrios.

UTE no es una empresa que vende energía y lo hace de cualquier manera, con tal que le asegure su rentabilidad. Es una empresa que se inserta en una comunidad a la cual debe aportar valor.

FB - Exacto. Eso es una gestión socialmente responsable. Es decir, gestionar recursos de la sociedad para la sociedad.

Gerardo Tagliaferro

¿CÓMO Y POR QUÉ?

La preocupación por la mejora de la gestión no es nueva en UTE, en los últimos 20 años se han desarrollado diversos procesos en este sentido de mejora de la gestión. A través de ellos se instaló un cambio cultural que supuso una orientación al cliente, la mejora de la rentabilidad y afirmación de los conceptos de "calidad, pertenencia y responsabilidad".
También este cambio posibilitó la introducción de nuevas tecnologías y programas de calidad, que llevaron al reconocimiento por parte de la sociedad y aún en el exterior.

Pero UTE, como empresa pública, debe conjugar una adecuada rentabilidad con el conjunto de políticas y lineamientos del Estado. **Debe ser rentable, pero serlo no es un fin en sí mismo, sino una vía para contribuir al bien común.**

Con estas orientaciones, se definió la finalidad o misión de UTE.

FINALIDAD O MISIÓN DE UTE:

"Trabajar para que el servicio eléctrico, en un marco de sustentabilidad económica, social y ambiental, pueda llegar a todos los hogares y actividades del país, en forma confiable, con un nivel de calidad que satisfaga a nuestra sociedad y al menor precio posible".

La finalidad de UTE corresponde visualizarla no solo circunscripta a la prestación del servicio, sino dentro de un enfoque más amplio de creación de **valor público**. UTE como empresa pública debe articular su accionar con el conjunto del Estado.

CREAR VALOR PÚBLICO

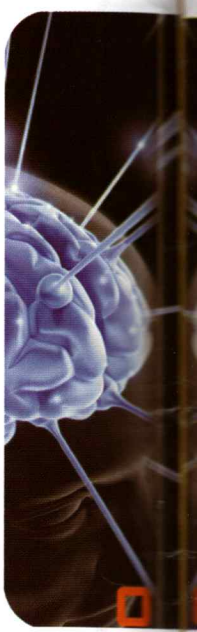
Es dar respuesta a las necesidades presentes y futuras de la sociedad, contribuyendo al bien común. En el caso de UTE implica fundamentalmente garantizar, de manera sustentable, el servicio eléctrico. La sustentabilidad se logra a través del crecimiento económico, el equilibrio ambiental y la equidad social.

¿Cómo se define hoy qué es valioso para una sociedad?
Mediante la negociación, la deliberación y el acuerdo, las sociedades democráticas establecen qué es más valioso para el conjunto.

UTE contribuye a la generación de valor público, entre otras acciones a través de:

- Garantizar el suministro eléctrico de manera sustentable,
- Diversificar la matriz energética (fuentes, proveedores y tecnologías),
- Promover la eficiencia energética en todos los sectores de actividad,
- Velar por un acceso adecuado a la energía para todos los sectores.
- Contribuir en su ámbito de actuación a:
  - Cumplir con las políticas de Estado.
  - Abrir nuevas oportunidades para generaciones actuales y/o futuras.
  - Fomentar procesos que construyen comunidad, ciudadanía, democracia y capital social.
  - Promover procesos que permitan evaluar el buen uso de los recursos públicos, incluyendo la rendición de cuentas correspondiente.

Para cumplir con estos objetivos, la empresa necesita una estrategia, que también fue definida en el marco de estas Reflexiones:



ESTRATEGIA

"Constituirnos en la opción preferible para la satisfacción de la demanda energética, manteniendo y profundizando el objetivo de ser una empresa pública eficiente en el marco de una gestión socialmente responsable; generando las alianzas estratégicas nacionales e internacionales requeridas en el marco de la creciente integración energética regional y asumiendo un rol proactivo en la promoción de las soluciones energéticas más convenientes para nuestra sociedad".

Se reafirma la concepción de que UTE es una empresa integrada vertical y horizontalmente.

- La integración vertical busca fortalecer a la empresa a través de su participación en todas las etapas del servicio eléctrico (generación, trasmisión, distribución y comercialización).
- La integración horizontal busca fortalecerla profundizando el interrelacionamiento y desarrollando procesos corporativos que actúen transversalmente. Para decirlo de un modo más sencillo, que cada una de las "partes" del todo se complementen y actúen armónicamente.

EL MODELO COMUNITARIO O DE REDES

Comenzada en la década del 90, la implantación del modelo de mercado en sustitución del modelo burocrático jerárquico implicó una mejora notoria en la gestión de la empresa desde el punto de vista de la eficiencia. Este proceso fortaleció la imagen de UTE ante la sociedad y demostró que la implantación del modelo de mercado es posible, aún manteniendo la empresa en la órbita pública.

En los últimos años el modelo de mercado ha merecido críticas importantes, que se suman a la existencia de nuevos requerimientos, al planteo de problemáticas cualitativamente diferentes y a la actualización de las pautas fijadas desde el Estado, en este contexto se impone repensar la cultura empresarial.

Muchos aspectos teóricos del modelo a la hora de ser aplicados en una organización pública como UTE presentan dificultades serias que en la práctica impiden su aplicación o peor aún la distorsionan generando consecuencias negativas no esperadas. Como una respuesta a estos problemas, empieza a surgir el modelo comunitario o de redes, cuya gestión se basa en la generación de consensos entre actores interdependientes públicos y privados.

Si bien este modelo comparte algunos elementos con el modelo jerárquico tradicional y con el modelo de mercado, tiene algunas diferencias:

- respecto al primero, prioriza las relaciones de tipo horizontal, pasando a ser relevante la capacidad de negociación más que el ejercicio de la autoridad.
- en oposición al segundo, procura el bien común sin dejar de reconocer los requerimientos particulares de cada uno de los grupos de interés y por otro lado, concibe a la equidad social y equilibrio ambiental como variables para el logro de la sustentabilidad y no exclusivamente como restricción para la obtención de rentabilidad.

Sólo es posible establecer relaciones comunitarias con el conjunto de los ciudadanos y sus organizaciones si se satisfacen plenamente sus necesidades como clientes, cumpliendo y excediendo en la medida de lo posible los estándares establecidos por el ente regulador.

Cumplir la finalidad o misión de UTE pasa por construir una **comunidad o red.** Concebimos la misma como el accionar conjunto y coherente de los actores involucrados en la creación de valor público. Esto implica la conjugación de intereses diversos, siendo insoslayable el rol articulador de UTE, desde su ámbito de acción.

SERVIDOR PÚBLICO

Una nueva cultura implica revalorizar la importancia de las personas que conformamos la empresa y promover que sus competencias laborales (conocimientos, habilidades, actitudes) se orienten en torno a aquellos principios y criterios que debieran regir el accionar de la organización y contribuir a forjar la figura del Servidor Público.

LOS PRINCIPIOS QUE DEBEN ORIENTAR A LA EMPRESA Y A CADA UNO DE SUS TRABAJADORES, EN TANTO SERVIDORES PÚBLICOS, SON:

- **Eficiencia:** Cumplir los objetivos establecidos maximizando la creación de valor público con la mejor combinación de recursos posible.
- **Calidad:** Lograr un servicio que cumpla los requerimientos de los ciudadanos-clientes, teniendo como base los estándares establecidos.
- **Equidad:** Trato justo de las personas, reconociendo y respetando la diversidad, tanto

dentro de nuestra organización como en nuestra comunidad.

- **Responsabilidad pública:** Actuar con transparencia, respetando las normas para alcanzar el logro de los objetivos, asumiendo compromisos con la sociedad y rindiendo cuentas ante la misma.
- **Respeto por el medio ambiente:** Promover el desarrollo sustentable actuando responsablemente con el medio ambiente.

¿Cómo nos proyectamos?

UTE se proyecta como una empresa del Estado uruguayo reconocida por la excelencia de su servicio y la generación de valor, aportando al bienestar y desarrollo de la sociedad respetando el medio ambiente; dinámica, abierta a la integración energética y al desarrollo de negocios sinérgicos; que contribuye al crecimiento de la producción nacional, estableciendo objetivos congruentes con las políticas de Estado y con un equipo humano reconocido por la sociedad por su competencia, compromiso y vocación de servicio.

LOS CRITERIOS PARA LA ACCIÓN SON:

Criterios orientadores	Actitudes de la empresa	Actitudes individuales
Vocación de servicio	Ser receptiva ante las demandas de los ciudadanos-clientes respecto de nuestros servicios. Actuar con solidaridad, comprometiéndose con los intereses de la comunidad y estableciendo relaciones cooperativas en procura de la generación de valor público.	Demostrar sensibilidad y dar lo mejor de cada uno para conocer, resolver e incluso anticiparse a las expectativas de quienes demanden nuestros servicios, cooperando en el logro de objetivos comunes.
Orientación a resultados	Procurar el logro de objetivos de la empresa congruentes con las políticas de desarrollo del país. Establecer y cumplir objetivos claros y con plazos determinados. Mantener y mejorar altos niveles de desempeño que contribuyan a la mejora continua.	Comprometerse en el logro de los objetivos aplicando los procedimientos establecidos.
Compromiso con la Organización	Fomentar una cultura de pertenencia, promoviendo el trabajo en equipo con profesionalismo y responsabilidad.	Establecer relaciones positivas y de cooperación coordinando esfuerzos en pos de un objetivo común. Dar lo mejor de si, actuando con profesionalismo, mostrando conductas coherentes con la ética, principios y criterios orientadores de la empresa.
Desarrollo integral del personal	Reconocer a nuestro personal por su aporte al logro de objetivos. Contribuir a su desarrollo personal y profesional, promoviendo la calidad de vida y la seguridad en el trabajo.	Demostrar interés en incorporar conocimientos para mejorar las funciones desempeñadas y aprender otras nuevas. Transferir los conocimientos al puesto de trabajo con agilidad y eficiencia.
Iniciativa y Proactividad	Anticiparse a los desafíos del entorno, considerando a los mismos en su carácter de oportunidades. Actuar con creatividad e innovar en todo aquello que contribuya a la mejora del servicio.	Tomar decisiones y acciones con eficiencia y autonomía acorde al ámbito de responsabilidad requerida y autoridad conferida. Adoptar una actitud abierta y entusiasta en la búsqueda de soluciones. Mostrar una actitud propositiva y receptiva que posibilite y fomente el análisis de nuevas alternativas. Asumir los cambios con espíritu crítico y actitud constructiva.
Participación	Propiciar un ambiente para el involucramiento, coordinación y comunicación efectiva entre los miembros de nuestra organización, facilitando las interrelaciones internas y externas.	Comprometerse activamente en los asuntos que le competen, tomando las decisiones relativas a las propias funciones y dando sus opiniones en las ocasiones que se lo requieran. Contribuir a la conformación de grupos de trabajo aportando a la consolidación de lenguajes y códigos comunes.

En función de todas estas consideraciones, llegamos a la proyección de la UTE del siglo XXI:

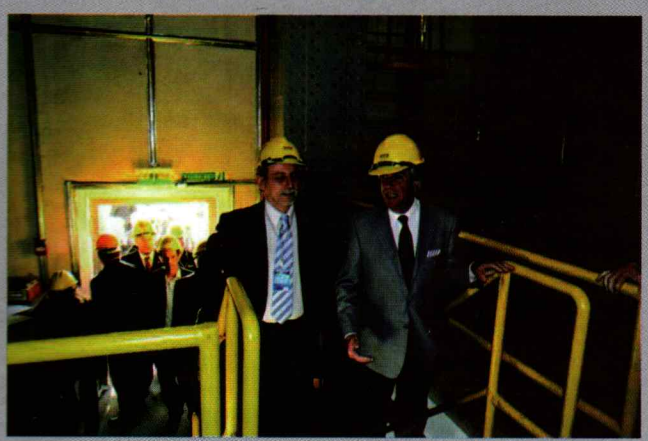
TRABAJAMOS EN UTE.
SOMOS SERVIDORES PÚLICOS.
DESDE UTE SERVIMOS.
A NUESTRA COMUNIDAD.

Extracto del Documento de Reflexiones Estratégicas

LA ANTIGUA Y MODERNA CENTRAL BATLLE

En uno de sus últimos actos como primer mandatario, el ex presidente Tabaré Vázquez visitó la Planta de motores de Generación de Central Batlle.

Estos motores, fabricados por la empresa finlandesa Wärtsilä y suministrados por el consorcio Teyma-Saceem, están ubicados en la vieja "Sala A" de la Central Batlle y aportarán a la red 80 MW. Pueden funcionar con distintos tipos de combustible a un costo inferior al de los otros generadores térmicos y su tecnología recoge, desde el punto de vista ambiental, las recomendaciones del Banco Mundial con respecto a las emisiones contaminantes a la atmósfera.



La ceremonia en la que participó Vázquez contó con la presencia del entonces ministro de Industria, Energía y Minería, Raúl Sendic, el actual ministro Roberto Kreimerman, el director de Energía Ramón Méndez, la directora de la DINAMA, Alicia Torres, el directorio de UTE, gerente general, funcionarios de la empresa, representantes de la IMM, del MTOP, AUTE, las empresas constructoras Teyma y Saceem, la fabricante Wärtsilä y de la embajada de Finlandia.

Se entregaron reconocimientos a las unidades que tuvieron directa participación en la instalación de la nueva planta de motores: por la Dirección de OBRA a Jacques Montouliu y Mirto Badani; por GEN a Tacuabé Cabrera, Daniel Irigoyen y Juan Grenik; por TRA a Isaías Garcia y Daniel Mangani; por PLA a Claudia Cabal y Alfonso Ruiz; por LET a José Alem y Mariela Muinelo; por ABA a Susana Ramos y Silvia Moreira y por FIN a Marcos Bazzi y Carmen Brandt.

En el acto se descubrió una plaqueta recordatoria del evento y de la presencia del presidente de la República en la histórica Central Batlle. El presidente de UTE, Ing. Beno Ruchansky, destacó que fue prioridad del actual directorio desde su asunción el fortalecimiento de la capacidad de generación. Así, se inauguró en 2006 la central de Punta del Tigre, que al año siguiente contaba con una capacidad de 300 MW, y en diciembre de 2008 el Parque Eólico de Sierra de los Caracoles, con 10 MW de potencia, expresó. Recordó asimismo que desde 2008 se iniciaron las obras de reacondicionamiento de la 6ª Unidad de Central Batlle y en la actualidad se hace lo propio con la 5ª Unidad.

Ruchansky subrayó que la instalación "en tiempo y forma" de los motores multicombustibles, "ha implicado un desafío tecnológico importante y un gran esfuerzo". Al respecto agradeció a "quienes hicieron posible esta realidad", destacando que UTE actuó en el proceso de concreción de esta obra en estrecho vínculo "con todas las instituciones implicadas, haciendo conocer los diferentes aspectos y necesidades del proyecto y recogiendo también las distintas inquietudes planteadas".

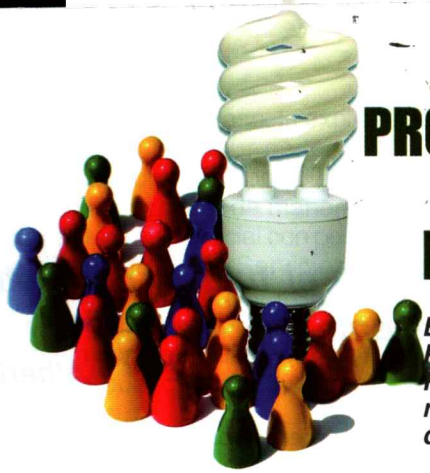
Mencionó en particular "la seriedad del trabajo" de la DINAMA, "la buena voluntad" de la IMM y en particular del CCZ 14, "la receptividad" que se halló en el MEF "para encontrar soluciones a los temas presupuestales y financieros" y "la buena disposición de ANCAP para encarar en conjunto la mejora en la logística y suministro de los combustibles". Agradeció también al MTOP y a "otras tantas instituciones que nos brindaron su apoyo".

También expresó su reconocimiento al Equipo de Motores que trabajó en el proyecto, que "supo una y otra vez superar los problemas", así como al "respaldo y soporte" que brindaron "las distintas Unidades de nuestra Empresa". El reconocimiento se extendió asimismo al consorcio Teyma-Saceem, por cuanto "el marco de cooperación" brindadó por el mismo "superó largamente el de una mera relación contractual".

"Pasaron los cinco años y pese a que se debieron enfrentar situaciones muy complejas derivadas de sendas sequías que afectaron nuestro país, en todo momento el suministro eléctrico estuvo asegurado", afirmó Ruchansky. "La magnitud de las obras realizadas, la fuerte exigencia en los tiempos de construcción, los desafíos tecnológicos afrontados y la adecuación a los presupuestos estimados son una muestra palpable de la vigencia de las empresas públicas del Uruguay como palanca del desarrollo. Y muestra también que nuestro país cuenta con una mano de obra calificada y comprometida con su trabajo, que será la piedra angular de un mejor futuro para todos los uruguayos", concluyó.

La instalación de esta planta de motores se enmarca en la apuesta de UTE y el gobierno al reforzamiento del parque generador y a la diversificación de la matriz energética, que tuvo otra instancia importante en las últimas semanas con la llegada de los equipos generadores destinados a la ampliación del Parque Eólico de Sierra de los Caracoles, los que serán instalados en los próximos días.

Al cierre del acto, el ex presidente plantó un árbol en la central térmica, como símbolo del estrecho lazo entre avance tecnológico y cuidado del medio ambiente.



PROYECTO DE REESTRUCTURA Y NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

En las últimas semanas se ha avanzado en distintas áreas del Proyecto de Reestructura y Nuevo Modelo de Gestión de los Recursos Humanos: Prediagnóstico, devolución de los resultados del Sondeo de Opinión y contrato con la consultora de apoyo a la implementación del Proyecto.

CONSULTORA DE APOYO

Los consultores de la firma KPMG, que será la que dará apoyo al proceso de Reestructura, podrían incorporarse a trabajar luego de Semana de Turismo, una vez cumplidos todos los requisitos que establece la ley.

PREDIAGNÓSTICO DE ESTRUCTURA Y PROCESOS

El informe final del Comité de Dirección sobre la situación global de la empresa ya fue entregado al Directorio y a la Mesa Directiva de AUTE para su conocimiento. El Prediagnóstico es una puesta al día que realizaron las distintas Áreas sobre la situación actual en materia de procesos y estructura en cada una de ellas. Una especie de "fotografía" de la empresa hoy.

SONDEO DE OPINIÓN

En marzo se realizaron las charlas de devolución de resultados del Sondeo de Opinión realizada en septiembre pasado. Esta devolución se demoró más de lo previsto por el gran número de respuestas a las preguntas abiertas (aquellas donde se pedía a las personas que dieran su opinión sobre determinados temas), lo que retrasó su procesamiento. El informe completo de Radar –la empresa que realizó el análisis de los resultados del sondeo- puede consultarse en el sitio del Proyecto en Intranet.

NUEVA ACTA DE ENTENDIMIENTO UTE-AUTE

Se firmó la segunda Acta de Entendimiento entre UTE y AUTE, en relación al Proyecto de Reestructura y Nuevo Modelo de Gestión de los Recursos Humanos. Como se recordará, en agosto se había suscrito, con la presencia del entonces ministro de Trabajo Julio Baraibar, la primer Acta, que regulaba la participación del sindicato en este proceso.

En esta oportunidad se acordaron criterios generales en cuanto a la racionalización de la estructura organizativa de la empresa, el desarrollo de la carrera funcional, la revisión de las compensaciones y regímenes de trabajo, y la priorización de las categorías retributivas más bajas en caso de que por restricciones presupuestales sea imposible una aplicación simultánea del nuevo sistema de remuneraciones.

A continuación, transcribimos el texto del Acta suscrita.

ACTA DE ENTENDIMIENTO - Nro. 2

PROYECTO REESTRUCTURA Y NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Antecedente. El 14 de agosto de 2009 el Directorio de UTE y AUTE celebraron un Acta de Entendimiento que define el marco en el que se desarrollará el Proyecto de Reestructura y Nuevo Modelo de Gestión de los Recursos Humanos, donde se establece distintos ámbitos de participación de los trabajadores en el diseño, desarrollo e implementación del mismo.
En ese marco, se ha entendido oportuno avanzar en algunas definiciones que contribuyan a precisar más algunos conceptos que deberán ser especialmente atendidos a la hora de diseñar las diferentes soluciones.

Cláusula primera. Las partes comparten la necesidad de racionalizar la estructura organizativa. Ello implicará que el nuevo modelo identificará escalafones o grupos ocupacionales y definirá el número de jefaturas acotadas a las necesidades de la gestión. A su vez, la definición de una carrera funcional para la totalidad de los trabajadores de UTE habilitará mecanismos para mejorar las retribuciones sin que para ello se requiera un cambio de puesto de trabajo y a su vez conllevará a la eliminación de la definición de cargos jerárquicos como instrumento para mejorar las retribuciones.

Cláusula segunda. Las partes entienden que el nuevo sistema de remuneraciones a diseñar deberá incorporar en el sueldo base la remuneración de las funciones asociadas al puesto de trabajo y que las compensaciones deben limitarse a retribuir regímenes especiales de trabajo. Sobre esta base conceptual se revisarán todas las compensaciones.

Cláusula tercera. Asimismo comparten que en caso de existir restricciones presupuestales que imposibiliten una aplicación simultánea del nuevo sistema de remuneraciones para el conjunto de los trabajadores de UTE, se dará prioridad a las categorías retributivas más bajas.

Sin perjuicio de lo establecido en las Actas de Entendimiento, las partes además se comprometen a seguir trabajando conjuntamente en este camino de fortalecimiento de UTE como empresa pública, con una gestión eficiente y socialmente responsable.

Se puede mejorar
Juntos es más fácil
UTE

Renov@

"La verdadera generosidad, en relación con el futuro, consiste en dárselo todo al presente"

Albert Camus

Volvemos a encontrarnos, ahora en el 2010.

Tal como anunciamos en la anterior edición, Renov@ estuvo presente en las reuniones zonales de Comercial de diciembre pasado, para comunicar los avances del proyecto y realizar una breve demostración de algunas funcionalidades "on-line" del nuevo sistema comercial. De esta manera, dimos un paso más en generar un espacio para el intercambio de inquietudes y hacer visibles las posibilidades que nos brindará la nueva herramienta.

¿En qué y cómo estamos trabajando en la actualidad?

El 18 de enero, retomamos el trabajo conjunto entre UTE, Quanam y Oracle, comenzando con mucha fuerza y objetivos claros.

Los equipos trabajan por procesos y subprocesos para permitir una mayor especialización y detalle de los temas a tratar, cuyo objetivo es favorecer el estudio de todas las actividades y minimizar la posibilidad de errores u omisiones.

Los Proyectos orientados a los procesos principales de Comercial, se encuentran divididos de la siguiente manera:

Atención al Cliente (ATC)
Solicitud de Suministros y Contratación
Atención al Cliente
Mercado y Asesoramiento

Ciclo Comercial (CC)
Lectura y Facturación
Cobranza y Gestión de Deuda

Servicio Técnico Comercial (STC)
Ordenes de Servicio
Control de Energía

Estos grupos están hoy dedicados a conocer al detalle la nueva herramienta y ver la mejor manera de alinearla con los procesos de UTE que surgen de las definiciones funcionales de Comercial. Es una tarea que lleva muchas sesiones de análisis y planificación por cada uno de los procesos. En estas sesiones, se estudian los aspectos funcionales de los requerimientos y se documenta el diseño de la solución en el Nuevo Sistema de trabajo que se extenderá hasta mediados de año.

Como resultado primario de estas instancias de análisis, el 19 de febrero tuvo lugar un hito importante para Renov@. El **Equipo STC presentó los primeros resultados** en materia de:

- Configuración de Medidores y Artículos
- Trazabilidad de Medidores, Artículos y Herramientas
- Testeo de Dispositivos

evento abarcó para cada caso, la explicitación de los querimientos funcionales por parte de UTE y de la lución propuesta por el Equipo (UTE-Quanam), con emplos gráficos concretos, de manera de convalidar n los participantes (en especial con personal funcional operativo vinculado a los Servicios Técnicos) los ances en dichos temas. Destacamos que, tanto la tividad como los distintos componentes presentados, eron evaluados por los participantes con un grado de tisfacción entre bueno y muy bueno -en una escala malo a excelente.

or su parte, el Proyecto de **Implantación (IMPL)** tiene cometido de **Capturar, Convertir y Capacitar** bajo responsabilidad de tres equipos bien diferenciados:

- *Campañas:* mediante la captura de nuevos datos y la actualización de los ya existentes este equipo trabaja con el objetivo de asegurar que el Nuevo Sistema Comercial contenga la información necesaria para alcanzar la calidad adecuada y permitir ejecutar los Procesos Comerciales en forma efectiva.

- *Conversión:* a partir de los datos proporcionados por el equipo de Campañas, más los existentes en el SGC y sus aplicaciones, se mapea dichas bases en la estructura de datos del Nuevo Sistema (Oracle). La tarea implica la adaptación de la transferencia de datos entre dos sistemas con estructuras diferentes y flujos de negocios distintos.

- *Formación:* este equipo tiene el objetivo de asegurar que el personal adquiera las competencias necesarias para llevar adelante su actividad con la nueva herramienta informática y con los eventuales cambios en los diferentes procesos.

n próximas ediciones les contaremos sobre los royectos de Tecnología (TEC), Gestión de Proyecto PMO) y Gestión del cambio (GC).

enov@ apuesta a la participación

Una de las principales Directrices Renov@ es promover a participación activa del personal de Comercial que no está participando directamente dentro del Proyecto.

En este marco, con la finalidad de acercar Renov@ a distintos colectivos y capitalizar su conocimiento y experiencia, se realizó la primera **Jornada de ntegración e Intercambio** el día 26 de febrero.

En esta oportunidad asistieron compañeros de Comercial de Montevideo, del Interior, de unidades funcionales de Comercial) que fueron entrevistados para el diagnóstico de situación inicial, otros que habían colaborado en las actividades previas al lanzamiento y aquellos que demostraron interés en participar del proyecto por haberse presentado a los concursos, en este caso específico, para el proyecto de Atención al Cliente, debido a la temática a tratar.

La jornada comenzó con la devolución de los resultados del diagnóstico y unas palabras de bienvenida y de explicitación del objetivo y actividades de la jornada por parte de la Gerencia de Proyecto. Se realizó luego un taller donde se analizaron los contactos y alarmas que debería tener el nuevo sistema comercial, en lo referente al proceso de Atención al Cliente.

Los participantes además, visitaron las instalaciones del proyecto y participaron en las actividades que estaban desarrollando, ese día, los distintos Equipos. Finalizó la actividad con conceptos vertidos por la Dirección del Proyecto así como respuestas a preguntas y sobre todo, con el agradecimiento por la presencia y participación de todos los asistentes.

Fue una jornada muy positiva, teniendo en cuenta que es la primera vez que el "usuario final" tiene un contacto directo con el Proyecto, y se pretende seguir en esa línea de participación activa.

Compartimos algunos comentarios surgidos de la evaluación de la visita:

- "*Creo que estas jornadas son de suma importancia para hacer partícipe e interiorizar a las personas de los avances y la realidad de Renova*"

- "*Creo que lo mejor de todo es que, a diferencia del proyecto PMG, este cambio de Renova está hecho de cara a la gente y con participación de todos*".

- "*Creo que el taller fue algo muy importante porque nos dio la posibilidad de ver in situ de qué se trata el proyecto y qué cosas nuevas nos traerá, si bien no es un cambio tan fuerte como el de hace 20 años atrás, nos colocará nuevamente en una posición de privilegio, sumado a eso la profesionalidad de los integrantes de comercial, no dudo que llegará con éxito*"

Busca nuestro logo en ***Intranet,*** *reclama tu* ***renov@digital,*** *envíanos* ***mails*** *a la casilla renova@ute.com.uy sobre cualquier inquietud o propuesta o comunícate con nosotros al* ***teléfono interno 3459***

Contamos contigo

Proyecto Renov@

PROYECTO OSE - UTE PARA LA IMPLANTACIÓN DE SAP ERP

Obras Sanitarias del Estado

¿Qué objetivo tuvo?

Para OSE era una necesidad incorporar una herramienta informática de gestión administrativa que permitiera integrar los procesos mencionados, uniformizarlos, reducir tiempos y costos, y obtener información única y confiable para la gestión. El objetivo fue la implantación de los módulos de FI-CO y MM del sistema SAP, con la correspondiente redefinición y mejora de los procesos.

¿Cuál fue el alcance de la colaboración de UTE?

La colaboración profesional de UTE comprendió el aporte de la metodología, planificación y seguimiento de la ejecución de un plan de trabajo conducente al logro de los objetivos. La duración del proyecto conjunto fue de 18 meses entre agosto 2008 y enero 2010, lo cual implicó un importante desafío para el equipo de UTE, ya que parte de la fuerza de trabajo de OSE estuvo dedicada a la puesta en producción en forma paralela del nuevo sistema Comercial, con el cual se debieron compartir los recursos humanos, materiales y tecnológicos.

¿Cuáles fueron sus resultados?

La implantación SAP se realizó el 01/09/2009 con el 100% de las funcionalidades diseñadas y previstas.

Entre los logros alcanzados cabe destacar:

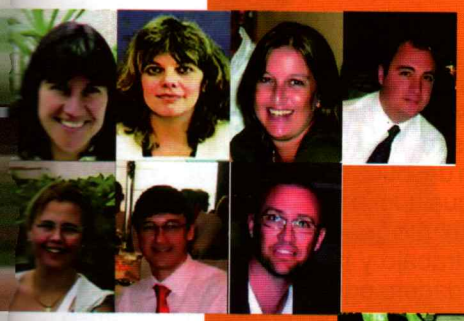
- Un sistema único, integrado, sólido, implementado según las mejores prácticas recomendadas por SAP, adecuado a la realidad de OSE pero sujeto al estándar. A estos propósitos se realizaron dos revisiones de proyecto a cargo de SAP Argentina que aprobaron el proceso de implantación.
- Una gestión del cambio que posibilitó a los usuarios finales adoptar el nuevo sistema con naturalidad y sin resistencia.
- Capacitación adecuada en todos los niveles (tecnológicos y funcionales) de toda la empresa y en todo el país.
- Incorporación de metodología, la cual OSE adoptó desde el comienzo junto con la definición de nuevos procedimientos, manuales e instructivos.
- Definición de políticas de seguridad para el sistema SAP.
- Incorporación de nueva infraestructura tecnológica de alto nivel y calidad de hardware (CPD) y PCs de todo el país.

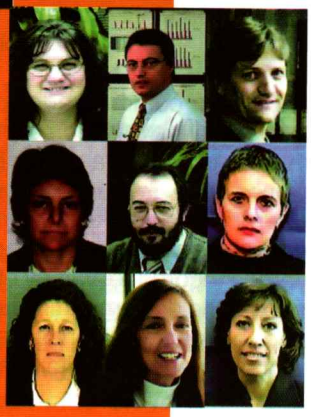
Desde la implantación y hasta el 31/01/2010, en que finalizó el Proyecto, se desarrolló una etapa de consolidación y soporte (funcional y tecnológico) del sistema así como la ejecución de un plan de reforzamiento de la transferencia de know how, de manera de asegurar que OSE pueda hacerse cargo de la operación del sistema, una vez finalizado el proyecto. Como cierre del proyecto se realizaron reuniones de evaluación de cada uno de los componentes del mismo, recogiéndose opiniones de amplio reconocimiento y felicitación por parte de la contraparte de OSE en el proyecto, su Gerencia General y la Vicepresidencia del Directorio. Se destacó por parte de OSE, la importante sinergia lograda entre ambos organismos del Estado, reforzando además la realidad de que varias empresas públicas (ANCAP, UTE, ahora OSE) comparten la misma solución tecnológica que permite consolidación y aprovechamiento de las mejores prácticas y recursos comunes en el Estado.

¿Cómo surgió?

En el año 2007, OSE decidió impulsar un profundo cambio en su mejora de Gestión, lo cual impactó principalmente en tres de sus procesos de negocio: los Sistemas Financiero-Contable y Logísticos y el Sistema Comercial.

Mediante el Convenio Marco de Colaboración Informática UTE – OSE, firmado el 2/10/2007, aprobado por R07.-1103 de UTE, se asignó a UTE la responsabilidad de llevar adelante un proyecto conjunto para la instalación de los sistemas Financiero-Contable y de Suministros. Por Resolución de OSE 459/08 de fecha 9/04/08 se aprobó el inicio del mismo.





PERSONAS QUE PARTICIPARON EN EL PROYECTO

Nombre	Puesto	Unidad Origen
Pasini Bravo, Mario	Coordinador	Ejecutivo SIS
Bellagamba Cavallo, Mónica	Coordinador	Ejecutivo, Especialista SAP MM – Generalista SIS
Corti Soravilla, Stella	Administrativo	PEC, Melo
Espagnolo, Ma de los Angeles	Administrativo	FIN
Estrade García, María Cecilia	Jefe	Proyecto Logística SIS
Lluch Gadea, Elizabeth	Especialista	Catálodo de Mat. y Servicios GER
Luc Pérez, Gabriela	Especialista	SAP MM - Compras ABA
Maly Roca, Alexis	Especialista	SAP - Gestión de Stocks INVENZIS*
Quinelli Lorenzo, Gabriela	Especialista	SAP MM - AlmacenesINVENZIS*
Cardozo Pérez, Oscar	Especialista	SAP - Workflow y RolesINVENZIS*
Simovic Ranses, Fernando	Especialista	SAP - Workflow y RolesINVENZIS*
Minetti Ferolla, Alejandro	Jefe	Proyecto Contabilidad y FinanzasSIS
Azambuya Cardillo, Claudia	Especialista	Contabilidad FIN
Balaguer Guerrini, Alicia	Especialista	SAP BCS - Presupuesto FIN
Faus González, Martha Mariela	Especialista	Activo Fijo FIN
Lozano Barbosa, Wilson	Especialista	Contabilidad FIN
Vieito, María Grisela	Especialista	SAP FI - Generalista FIN
Jozami Rivero, Alejandro	Especialista	SAP FI - Tesorería FIN
Ponzoni Inthamoussu, Pablo	Especialista	SAP - Controlling FIN
Monteiro, Eneida	Especialista	Contabilidad FIN
Vargas Sanini, Adriana	Especialista	Contabilidad FIN
Rivero Atenssia, Ma. del Carmen	Especialista	SAP FI - Cuentas a pagar FIN
Pallas Varela, Mario	Especialista	SAP FI - Tesorería INVENZIS*
Budiño León, Gabriel	Especialista	SAP FI - Contabilidad INVENZIS*
Defago D'Agostino, María	Especialista	SAP FI - Cuentas a PagarINVENZIS*
Rossel Odriozola, Gustavo	Especialista	SAP FI - Activo FijoINVENZIS*
Spallatti, Diego	Especialista	SAP FI - Tesorería INVENZIS*
Di Lavello Occhiuzzi, Franco	Especialista	SAP FI - Contabilidad NEVELAND*
Queiruga Rapetti, Graciela	Jefe	Proyecto Gestión del Cambio y Formación FIN
Echarri Lobidondo, Claudia	Especialista	Gestión del Cambio y Formación INT
Laurta Varela, Estrella	Especialista	Formación SIS
Vercelli Rodríguez, Juan José	Especialista	Formación CONEX
Ramos Caballero, Ariel	Jefe	Proyecto Conversión y Campaña DatosSIS
Kenig Bekker, Sergio	Especialista	ABAP INVENZIS*
Kramer Vardacosta, Andrés	Especialista	ABAP INVENZIS*
Rodríguez Mezzetta, Damián	Especialista	ABAP INVENZIS*
Berois Malán, Daniel	Especialista	ConversiónNEVELAND*
Casanova Canay, Gabriela	Especialista	ConversiónNEVELAND*
Suárez Ferreira, Soraya	Jefe	Proyecto Soporte Técnico y Base de Datos SIS
Alvez, Deiby	Especialista	Sistemas Operativos INVENZIS*
Moreno Castillo, Yenia	Especialista	Seguridad INVENZIS*
Teitfs, Milton	Especialista	SAP Basis INVENZIS*
Granja Prieto, Gonzalo	Especialista	SAP Basis NEVELAND*

* Empresa contratada

¿Qué nos traemos para UTE?

- Un grupo de trabajo fortalecido en su experiencia en implantaciones SAP, mejor formado para nuevos y más complejos desafíos tanto en la interna de UTE como en consultoría externa.

- Una mirada diferente de UTE y de la realidad organizacional, que nos da la posibilidad de revalorar lo que es UTE como empresa.

- Posibilidad de incorporar en nuestra tarea aspectos que investigamos en OSE y que no están desarrollados aquí.
El recuerdo y la experiencia de un gran grupo profesional y humano que en conjunto sacó adelante un trabajo más que desafiante.

- La satisfacción de colaborar con la mejora de otro organismo del Estado.

Destacado dentro del proceso de capacitación del proyecto, fue la formación de un grupo de apoyo a nivel nacional con personas de todo el país, que actúan como referentes en cada una de sus áreas en cuanto a los procesos implantados y el uso de la herramienta. La conformación de dicho grupo fue una actividad muy especial, no sólo por lo que implicó la formación del mismo, sino por la calidad y calidez humana de sus integrantes que comprendieron el valor de su labor y la entrega que ello requería, actuando en consecuencia.

Ello llevó a que no importa si actuaban o no como instructores, estaban siempre dispuestos a colaborar desde el lugar que les tocara actuar en el proceso de cambio. Siempre nos manifestaron "nos hicieron sentir útiles" "nos valoraron después de tantos años" "vamos a poder tener la OSE que queremos"... "lo vamos a hacer todos juntos"... De alguna manera se sintieron reconocidos por su trabajo y también por su persona, conformando un verdadero equipo de trabajo y ello los llevó indudablemente a darnos el regalo más hermoso que podía encerrar esos sentimiento: la imagen del equipo que conformaron. Es por eso que este que aquí se muestra surgió como agradecimiento de parte de ese grupo de personas para con el proyecto, fueron ellos los que tuvieron la iniciativa de generar un regalo-recuerdo como muestra de gratitud... un símbolo especial cargado de recuerdos y cariño. Una forma de lograr la magia de detener el tiempo para encontrarlo siempre que busquemos recordar el valor y el esfuerzo que llevó esta tarea y lo bueno de compartirlo juntos, OSE y UTE, como uno solo, buscando alcanzar la meta de crecer por la empresa en la que uno elije servir todos los días.

"AFRONTANDO RETOS CON RESPONSABILIDAD"

Bajo este lema del 1 al 3 de diciembre de 2009 se llevó a cabo en Punta del Este la VII Conferencia Interamericana del BID sobre Responsabilidad Social de la Empresa, donde más de 700 participantes de todo el mundo tuvieron oportunidad de asistir a conferencias e intercambios en lo que hace a la implementación de la Responsabilidad Social en las empresas.

La Conferencia se llevó a cabo en dos partes, el día 1° de diciembre se desarrolló el llamado Día Uruguay. La agenda de ese día estuvo organizada por DERES, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) y la Red de Empresas Públicas (REP) representada por el Grupo de Responsabilidad Social de la REP.
En el marco de las actividades previstas se realizó una conferencia denominada "La RSE en el Sector Público" con un panel integrado por los Presidentes de ANCAP, ANP, UTE y Correo Uruguayo.

Los días 2 y 3 hubo varias presentaciones y paneles dando a conocer distintas experiencias, programas, investigaciones y metodologías, propiciando espacios de capacitación y fomento del diálogo sumamente enriquecedores.
La REP, a través del grupo de Responsabilidad Social sugirió la incorporación de una mesa redonda titulada "La importancia de la formación de líderes socialmente responsables en las organizaciones públicas".
Participaron de la misma el entonces Director de la OPP Martín Dibarboure; el Presidente de la CND, Arturo Echevarría en nombre de la REP; el Defensor del vecino de Montevideo, Fernando Rodríguez y el Consultor Luis Perera Aldama.
El moderador fue el Decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la UdelaR, Walter Rossi.
Esta instancia permitió analizar la trascendencia del liderazgo responsable, visualizar cómo la formación de líderes socialmente responsables contribuye a que los negocios superen los desafíos de la situación económica y social actual y se expusieron las características y el perfil de un líder socialmente responsable.

Adjuntamos a continuación la presentación realizada por el Presidente de UTE, Beno Ruchansky en el panel del Día Uruguay, que fue elaborada en conjunto con el Director Rafael Laureiro.
Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Un enfoque metodológico para la gestión empresarial

El debate acerca de la incorporación de la dimensión ética a la labor empresarial, entendiendo por tal al conjunto de normas morales que rigen la conducta humana, no es novedoso. Ya en el siglo XVIII Bernard Mendeville y Jonathan Swift polemizaban al respecto. El primero argumentaba que el bien común nacía de la libre actuación de los agentes individuales en procura de su propio bienestar, en tanto que el segundo sostenía que el bien común se alcanzaba combinando los aspectos técnico-económicos de los procesos productivos, con los impactos sociales. En palabras del propio Swift, "en el proceso de producción de bienes y servicios la humanidad se modela a sí misma y por tanto dicho proceso es tanto una cuestión técnico-económica como moral".

Ya en pleno Siglo XX Milton Friedman sostenía que "el capital tiene una única responsabilidad social: incrementar sus ganancias".

En ese mismo Siglo XX, y como respuesta a un proceso de agudización de la fragmentación social que se observaba en buena parte del mundo y al avance de distintos movimientos que pusieron en tela de juicio el orden mundial imperante, surge en el mundo capitalista una potente corriente de opinión que exige a las empresas la incorporación a sus prácticas de una visión más social.

En los últimos tiempos y en la medida que el sistema de valores de las diferentes sociedades ha ido modificando las fronteras de lo "políticamente correcto", a nivel de las empresas y en particular de las grandes corporaciones, se comienza a visualizar a la

De izq. a derecha: Fernando Rodríguez, Defensor del Vecino; Arturo Echevarría, Presidente CND; Walter Rossi, Decano de CC.EE.; Luis Perera, Consultor PriceWaterhouseCoopers Chile; Martín Dibarboure, Director OPP.

Responsabilidad Social

implementación sistemática de acciones de responsabilidad social, como un factor que contribuye a la mejora de la competitividad. De esta manera, si bien se incorpora la componente ética a la actividad empresarial, se la hace jugar al servicio de los beneficios de corto plazo.

En las postrimerías del Siglo XX, ha emergido también un enfoque de la RSE, que apunta a contribuir a la sustentabilidad de la empresa en el largo plazo (en tanto promueve conductas moralmente aceptadas), a la supervivencia de la estructura económico-social prevalente (en tanto promotor de los procesos de inclusión social), y a la preservación del medio ambiente. En este enfoque la dimensión ética pasa a ser una guía en la gestión de la empresa y un soporte que ayuda a asegurar su viabilidad económico-social.

A su vez, el abordaje de la RSE desde la óptica de las empresas públicas presenta aristas singulares. Cabría preguntarse en qué medida este concepto es aplicable a dichas empresas, si en tanto son propiedad del Estado, la responsabilidad social debería ser inherente a su condición de empresa creada por y para la sociedad en la que actúa.

En este punto es donde, en muchas oportunidades, la realidad choca con el deber ser.
Somos defensores del rol de las empresas públicas y hemos sostenido con convicción que empresa pública y eficiencia no son conceptos contrapuestos, pero con el mismo énfasis sostenemos que empresa pública y empresa socialmente responsable no son conceptos totalmente coincidentes. La responsabilidad social de una empresa no es una tarea que deba confinarse a las actividades de una determinada unidad, ni es una tarea que deba realizarse de tanto en tanto, o que deba estar dirigida a un sector particular de la población o de funcionarios de la propia empresa. La responsabilidad social debe formar parte de la cultura empresarial e impregnar todas sus actividades, transformándose así en una herramienta que contribuya al logro de los objetivos empresariales en un contexto de creación de valor público.

En UTE quisimos dejar reflejado ese enfoque en la propia definición de su misión o finalidad:

Finalidad de UTE

"Trabajar para que el servicio eléctrico, en un marco de sustentabilidad económica, social y ambiental, pueda llegar a todos los hogares y actividades del país, en forma confiable, con un nivel de calidad que satisfaga a nuestra sociedad y al menor precio posible."

De esta forma, el imperativo de generación de valor público en procura de un desarrollo sustentable conduce naturalmente a la consideración de una gestión socialmente responsable, la cual debe apuntar a que los resultados de la empresa contribuyan de manera eficiente a la resolución de las necesidades de la población. Todo ello en el marco de una gestión de los recursos humanos que apueste a que los funcionarios de la empresa encuentren en ésta un lugar de realización individual y colectiva, donde sean respetados en sus derechos y exigidos en sus responsabilidades.

Dicho lo anterior, debe tenerse siempre presente que la gestión socialmente responsable sólo se torna factible con la obtención de niveles de rentabilidad que garanticen la sustentabilidad de la empresa.

En definitiva, la gestión socialmente responsable implica en primer lugar, ser conscientes que en nuestra actividad como miembros de UTE somos, junto con otros actores, constructores de la sociedad en la cual actuamos. Pero además ser responsables implica desarrollar capacidades y aplicarlas de forma tal de contribuir de la mejor manera posible en esa construcción de sociedad. En la medida en que la empresa es fruto de la sociedad a la cual pertenece, contribuyendo en la construcción de una sociedad mejor, estamos mejorando la propia UTE.

Si bien queda mucho por avanzar en este camino, en UTE sobran ejemplos de gestión socialmente responsable. Por nombrar algunos:

1. Atención a funcionarios con problemas de liquidez a partir de la creación de la **Unidad de Apoyo al Funcionario Endeudado**.

2. Contribución a eliminar discriminaciones de género con la creación del **Observatorio de Genero de UTE**.

3. Contribución a un uso eficiente de la energía por parte de la población, así como a la reducción la emisión de gases efecto invernadero. Esto se llevó a cabo a través de distintas actividades como ser:

   a. A todas luces: En una primera fase, se entregaron más de 1.6 millones de lámparas de bajo consumo clase A, a clientes residenciales de todo el país. La segunda fase mediante acuerdos suscritos con ANEP, MSP, MIDES, MEVIR; BPS, se entregaron más de 200 mil lámparas eficientes.
   b. Uruguay integra (MIDES): en el marco de este programa llevado adelante por el MIDES, UTE aportó 4 lámparas eficientes clase A por familia a cambio de las lámparas incandescentes.

c. Proyectos de Eficiencia Energética: a través de la Unidad de Eficiencia Energética (Eficener) UTE asesora, diseña y financia mejoras en eficiencia energética a sus clientes.

d. Divulgación Escolar: Charlas llevadas a cabo por UTE en escuelas para propiciar en el ámbito educativo, el desarrollo de ciudadanos conocedores del uso de la energía.

4. Contribución a la formación de ciudadanos responsables promoviendo la reflexión en torno al uso de la energía y el cambio climático. A través del proyecto **Juntando Nuestra Energía** que llevan adelante ANEP y UTE.

5. Contribución en el marco de las orientaciones de las políticas sociales que implementa el Poder Ejecutivo y del compromiso de las empresas del Estado, para mejorar la calidad de vida de las familias uruguayas en situaciones de mayor vulnerabilidad socio-económica, desde un proceso de integración social. En este sentido, se está trabajando (junto con el MIDES, el MIEM, el MOVTMA, ANCAP y OSE) en el diseño de un instrumento que facilite el acceso de esta población a una Canasta de Servicios básicos en forma adecuada, que promueva el uso eficiente de la energía y el cuidado del recurso del agua, desde un cambio de matriz energética y una racionalización en los consumos.

6. Facilitar el acceso a la energía eléctrica por parte de la población rural. Para ello se han creado distintos instrumentos. Entre otros es posible mencionar el convenio con ANTEL para extensión de la red, el convenio con Primaria para electrificación de escuelas, el convenio con el MIDES par facilitar el acceso a la población rural en situación de pobreza, el convenio con MEVIR y el Fideicomiso implementado con el BROU que facilita el acceso a financiamiento a sectores con capacidad de pago pero sin acceso al sistema financiero.

7. Respeto y cuidado ambiental. A través de la Gerencia de Gestión Ambiental, UTE evaluando el impacto ambiental de los proyectos, informando a la población acerca de los mismos y asumiendo una actitud proactiva en relación a tomar en consideración los puntos de vista de todos los actores involucrados.

8. Representar al pueblo uruguayo en actividades de solidaridad internacional. La responsabilidad no se limita al territorio nacional y en este sentido UTE ha dado muestras de la solidaridad de nuestro pueblo ante la catástrofe sufrida en Cuba, fruto de huracanes que azotaron la isla destruyendo gran parte del tendido eléctrico. Asimismo con la reciente crisis en Haití ante el terremoto que afectó gran parte de Puerto Príncipe, UTE ha ofrecido su colaboración en el restablecimiento del servicio eléctrico en ese país.

A estos ejemplos debe sumarse el trabajo de miles de trabajadores de UTE que todos los días se esfuerzan por contribuir de la mejor forma posible en esa construcción de sociedad a través de la generación de valor público.

Agradecemos a La Posta, revista del Correo Uruguayo por el aporte de información para este artículo. G.S. Desarrollo de RR.HH.

NUEVAS Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO

El pasado 10 de diciembre de 2009 UTE y AUTE suscribieron un ACTA DE ENTENIDMIENTO, aprobada por R09.-1577, que introduce nuevas y mejores condiciones de trabajo y beneficios para los funcionarios, que pasan a formar parte del vigente Convenio Laboral UTE-AUTE (R03.-3052).

Distintos temas quedaron comprendidos en este acuerdo, de los que, en síntesis se anotan:

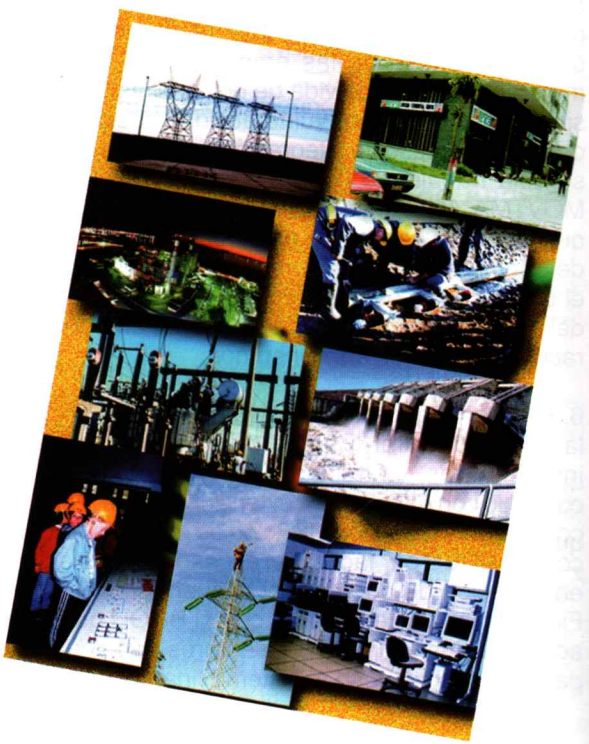
Becas para hijos de funcionarios (cláusula 45, lit. a) del Convenio)
Se incorporó una mejora sustancial en las condiciones anteriormente existentes para el otorgamiento de estas becas:

a) se extiende la edad de los beneficiarios, de 23 a 25 años;
b) se elimina el requisito de Montevideo como ciudad de centro de estudios del beneficiario manteniendo la distancia mínima de 50 km del domicilio;
c) se incrementa el monto de la beca de una base de 120 al equivalente a 150 asignaciones mensuales por alimentación.

Premio por enlace. (cláusula 45, lit. c) del Convenio). Se incluye en premio por enlace a los funcionarios que integran una unión concubinaria reconocida conforme a la Ley 18.246.

Premio Antigüedad. (cláusula 45, lit. e) del Convenio) El premio por antigüedad en UTE consistente en vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones de UTE-ANTEL, amplía el espectro de personas que pueden acompañar al funcionario, abarcando a concubinos de acuerdo a la ley 18.246, concubinos de hecho y personas amparadas en las situaciones comprendidas en el beneficio que perciba el funcionario por hogar constituido o asignación familiar.
De no existir alguno de los beneficiarios que menciona la nueva cláusula, se estableció que el/la funcionario/a podrá designar, a su elección, a una persona en calidad de acompañante.

La Subgerencia de Relaciones Laborales publicará anualmente la nómina de beneficiarios de este premio, realizando las notificaciones correspondientes; y los titulares deben tramitar en sus respectivas oficinas la concurrencia..
A los funcionarios que opten por concurrir con locomoción propia se les abonará como reintegro por combustible, hasta el monto del costo de los pasajes que hubieran debido adquirir a efectos del goce de este premio.
Asimismo se reguló la licencia asociada a este premio tanto cuando se verifica la estadía en el Parque como cuando el funcionario opta por no hacer uso de dicha estadía. En tal sentido se previó:
"En los casos en que la estadía por usufructo del premio por antigüedad coincida con días laborables del funcionario de acuerdo a su régimen de trabajo, los mismos se considerarán como licencia extraordinaria con goce de sueldo. La asistencia al Parque de Vacaciones en días no laborables se computará como tales, no generando un saldo de licencia remanente pendiente de usufructo.
En caso que el funcionario optara por no hacer uso de las vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones, mantendrá el derecho al goce de los días de licencia correspondientes al premio por antigüedad."



Finalmente se previeron limitaciones a este beneficio previendo que:

- los/as funcionarios/as que no concurran en las fechas establecidas al efecto ni hayan optado – solamente- por hacer uso de la licencia extraordinaria correspondiente, se los tendrá como renunciantes al premio.

- únicamente se permitirá la transferencia del goce del premio, de un año al inmediato siguiente, quedando prohibidas sucesivas transferencias salvo situaciones **excepcionales** debidamente acreditadas, **fundadas en razones de salud** o de fuerza mayor del funcionario, debiendo contar en todos los casos con autorización de la División Recursos Humanos.

- la presencia y permanencia del/la funcionario/a será condición indispensable para su admisión en el destino de **usufructo del premio.**

- El fraccionamiento del premio solo será posible hasta en 2 veces y a partir de la estadía correspondiente a 30 años de antigüedad en UTE. En estos casos el pasaje o reintegro por locomoción se efectuará por una única vez.

Fondo de Solidaridad (clausula 45 lit. f) del Convenio).
Se amplía el universo de titulares del Fondo de Solidaridad -y por tanto de beneficiarios- en la medida que pasan a quedar comprendidos todos/as los/las afiliados/as a AUTE conjuntamente con los que puntualmente adhieren al Fondo.
Se previeron parámetros temporales a los efectos del comienzo del derecho al goce del régimen del Fondo, según el siguiente detalle:

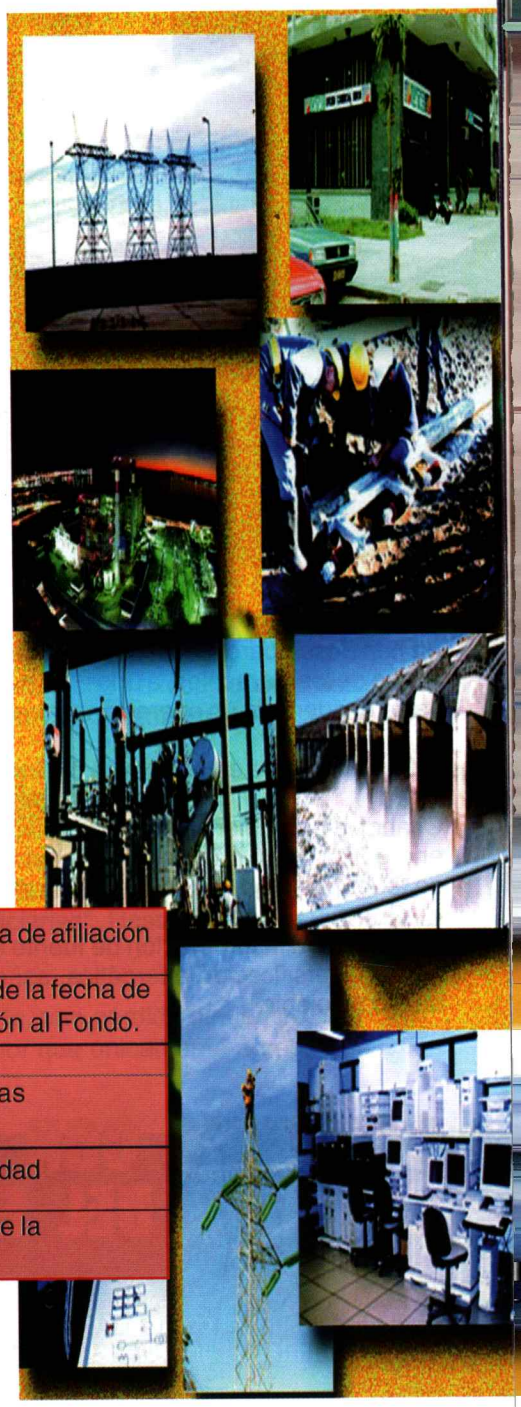
Nuevos afiliados a AUTE. Nuevas suscripciones al Fondo (firma de declaración).	**Titular:** A partir de los 180 días de la fecha de afiliación a AUTE o suscripción al Fondo **Beneficiarios:** A partir de los 360 días de la fecha de afiliación del titular a AUTE o suscripción al Fondo.
Afiliados a AUTE con + 180 días antigüedad al 10.12.2009	**Titular:** Desde el 10.12.2009 **Beneficiario**: A partir de los 180 días siguientes al 10.12.2009 (10.6.2010)
Afiliado a AUTE con – de 180 días de antigüedad al 10.12.2009 (firma de declaración).	**Titular:** Cumplidos 180 días de antigüedad en la afiliación a AUTE **Beneficiario:** A partir de los 360 días de la fecha de afiliación del titular a AUTE

*(*) **Beneficiarios:** cónyuge, concubinos Ley 18.246, hijos menores 23 años y padres.*

Se acordó a su vez que todo funcionario afiliado a AUTE con antigüedad menor a 180 días o no afiliado a AUTE que pretenda adherir al régimen de Fondo de Solidaridad deberá suscribir, ante la dependencia correspondiente de la Gerencia Recursos Humanos, declaración en la que acepte las condiciones establecidas respecto al comienzo de derecho de goce del beneficio del Fondo de Solidaridad.

- **Comision Bipartita.** Se elevó al 16% de lo recaudado por concepto de cuota aportada por los funcionarios al Fondo de Solidaridad el equivalente en dinero que podrá disponer la Comisión Bipartita prevista en el apartado E) de la cláusula 45 literal f) del Convenio vigente.

- **Horas extraordinarias para profesionales.** Se incorpora a los funcionarios comprendidos en las categorías retributivas 19 a 21 al régimen general de horas extraordinarias (R00.-1615) pudiendo por tanto generar dichas horas al cobro o franqueo.



Gerencia División Recursos Humanos

EL VIENTO ES CADA VEZ MÁS FUERTE

Ya han desembarcado en el puerto de Montevideo los 5 nuevos generadores eólicos que habrán de instalarse en la Sierra de los Caracoles, a unos 16 km al norte de la ciudad de San Carlos en Maldonado, próximo a los otros 5 que ya se encuentran en operación, entregando energía a la red.

La instalación de estos nuevos molinos permitirá duplicar la capacidad de generación eólica ya instalada por UTE.

Cuando efectivamente estén operando los 10 molinos de los dos parques en la Sierra de los Caracoles, su producción energética de 20 MW permitirá cubrir el 0,7% de la demanda del país. Con estos generadores eólicos, UTE habrá de tener una producción anual estimada en 70 mil megavatios.

Con la nueva incorporación de fuente energética, la empresa continúa consolidando una estrategia que se alinea con la diversificación energética, así como el desarrollo de fuentes autóctonas, renovables y amigables con el medio ambiente.

Relaciones Públicas

CONVENIO CON EL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Continúa vigente el convenio con el Banco de Seguros del Estado que permite acceder a beneficios sobre las pólizas contratadas en esa Institución a las personas que se adhieran al mismo.

En particular, para la vigencia 2010-2011 ***los vehículos asegurados en dicha Institución,*** correspondientes ***al Grupo de Afinidad UTE,*** tendrán una ***bonificación del 8 %,*** para las pólizas que se contraten o se renueven.

Información completa sobre este convenio, se encuentra disponible en Intranet, accediendo a la página a través de: Recursos y Negocios Conexos - ABA - Gerencia de Sector Compras y Contratos - Seguros - Convenio BSE.

Dpto. de Seguros - Gerencia de Compras y Contratos

Diferentes, no desiguales. Pocas palabras. Mucho significado.

8 de marzo día internacional de la mujer

De un tiempo a esta parte ha ido aumentando el número de mujeres que desempeñan puestos de trabajo que desde siempre han desempeñado hombres. La misma UTE, junto a cooperativas sociales, de vivienda por ayuda mutua, escuelas como la de la construcción y otras organizaciones y centros de enseñanza, han colaborado para disminuir la extrañeza y cambiar algunos paisajes. Hoy con cascos amarillos las vemos cuidar la seguridad en una obra, subir escaleras reponiendo una falta de energía, trepar andamios, soldar o doblar hierros, barrer calles, hacer mantenimiento de canteros y plazas.
Inicialmente como suplentes pero ahora ya en líneas y/o turnos que, por lo menos a los ojos del pasaje parecen fijos, también se las ve desempeñándose como guardas de ómnibus o como conductoras, añadiendo un rasgo distinto al tránsito capitalino. Prueba de ello son algunas caras de sorpresa al ver una mujer al volante y a veces además maquillada o vestida de pollera, "signos inequívocos de feminidad".

Excepciones cada vez menos excepcionales nos obligan a describir nuevas realidades.

Lo que no se nombra no existe

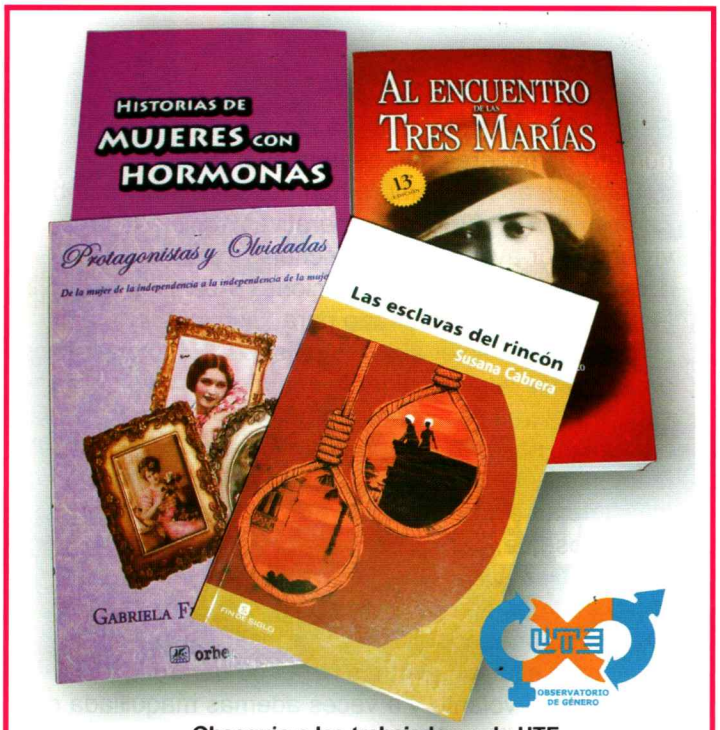
Últimamente en casi toda expresión escrita u oral se dice, "estimados" y "estimadas", "trabajadores" y "trabajadoras", "consumidores" y "consumidoras", "beneficiarios", "beneficiarias". Hasta hemos recurrido al @ para acortar los textos o evitar repeticiones!.

Para algunas personas esto es un forzamiento innecesario, un sin sentido, una pérdida de tiempo, un agregado o duplicación de lo mismo, algo fatigoso y de importancia menor que únicamente agrega una complicación más al cúmulo de tareas a cumplir en la jornada laboral.

Sus defensores y defensoras en cambio, sostienen que es imprescindible para poner término a un lenguaje sexista, androcéntrico, pseudo genérico, discriminatorio, ambiguo, excluyente, en definitiva para corregir un uso sesgado del lenguaje.

También en nuestra Empresa, hemos percibido que el genérico funcionarios ha dado paso al "funcionarios" y "funcionarias" al "todos" y "todas"... No por casualidad en los concursos se comienza a leer "llamado a aspirantes para proveer un cargo de: Secretario/Secretaria, Jefe/Jefa de Oficina Comercial, etc. He aquí el lenguaje dando cuenta de cambios en la interna de UTE. Todo bien hasta que escuchamos... "chofer" y "chofera", "peón" y "peona", "oficial" y "oficiala".
Estos términos son inadmisibles para muchos y para muchas. En cambio otros y otras los aceptan creyéndolos una forma directa y clara de hacerle saber a las mujeres que ellas "también" son destinatarias del mensaje que se enuncia. Cuando pensamos el discurso como una habilitación formal, el aporte del lenguaje pasa a ser apreciado y verdaderamente sustancial. Si colabora en la determinación de una mujer a mejorar su salario, a cambiar de empleo, a ingresar al mundo del trabajo, su valor como señal inclusiva no nos deja duda.

Hacer invisible esta realidad, es comprometer el principio de igualdad de trato para hombres y mujeres y esto sería perderse un paso positivo en el avance hacia la igualdad de oportunidades.



Obsequio a las trabajadoras de UTE

CALENDARIO DE ACTIVIDADES EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

- **9 de marzo en Montevideo:** Charla sobre el libro AL ENCUENTRO DE LAS TRES MARÍAS, sobre la vida de Juana de Ibarbourou, a cargo de su autor Diego Fischer y con la actuación de Nidia Telles.
Actuación de Lavanda: colectivo de 8 mujeres que crean y recrean música, performances y humor.

- **15 de marzo en Montevideo:** Compatir la vida y difundir la obra de cuatro artistas uruguayas: Amalia Corchis Quintela, Olimpia Torres, Águeda Dicancro y Margaret Whyte. A cargo de nuestra compañera Sandra Bottero.

- **16 de marzo en Canelones:** Actuación de Petru Valenski.

- **17 de marzo en Lavalleja:** Actuación de Petru Valenski.

- **26 de marzo en Salto:** ESTAMPA CRIOLLA: Danzas del Uruguay.
ESTAMPA REGIONAL: Danzas argentinas y de otros países latinoamericanos.

Modificando nmuestro entorno ...

Nombrar es

reconocer, la sensibilización y el reconocimiento pasan por las palabras. El lenguaje está en estrecha relación con el pensamiento. Ambos son cambiantes, no estáticos, están en continua construcción y evolución, y en nuestro caso, el idioma español ofrece un gran repertorio de posibilidades para trasmitir lo que se desea comunicar. Dice Leonida J. León, "Esta capacidad del español para establecer clara y distintamente el género de sus sustantivos y demás formas nominales pone de relieve también su capacidad para generar nuevos femeninos o masculinos cada vez que las necesidades de innovación, de precisión y de equidad lo requieran."

Hay hechos que por sí solos construyen equidad y si de equidad de género se trata, también pronto vamos a ver cambiados los carteles que dicen "asiento maternal", pues cada vez más hombres suben a los ómnibus con bebés en brazos y más los hombres y las mujeres que felices se lo cedemos.

Diego Fischer y la actuaciòn de Nidia Telles

Actuaciòn LAVANDA : Lavadula extremis

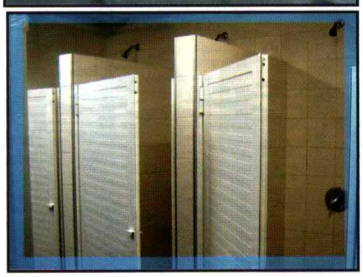
Apertura del dia 9 de marzo a cargo de: R. Laureiro, S. Emaldi y D. Seluja.

"No existe libertad si no es en el vínculo que nos ayuda a luchar contra todo lo que nos divide".
Franca Basaglia

Olga Díaz
Observatorio de Género

(N. de R. Las fotos publicadas corresponden a eventos realizados antes del cierre de la presente edición)

En el mes de diciembre se inauguró en Central Batlle un nuevo vestuario, incluye instalaciones apartadas para funcionarias, pero no hay quien las utilice



Óscar Lanza - Central Batlle

En toda la Central trabajan algunas pocas compañeras en áreas de oficinas, pero no se han dado aún, ingreso de funcionarias en áreas de Operaciones y Mantenimiento.

Ante esto, un grupo de funcionarios nos cuestionamos dicha situación y creímos que conjugando esta inversión con próximos llamados y las políticas de igualdad de género de UTE, se puede cambiar.

Por eso surgió la idea de convocar desde *SOMOS* a todas las partes involucradas y a las compañeras que quieran y puedan acompañarnos.

QUEREMOS CALIDAD DE GENERACIÓN CON EQUIDAD Y DESDE AQUÍ YA EMPEZAMOS ...

UTE PRESENTA A:

SONIA BLANCA INES JOSEFINA NATALIA LILIANA CRISTINA ADRIANA ROSARIO BIBIANA GISELE VICTORIA
MONICA MABEL CLAUDIA DANIELA SANDRA AMNERY PAOLA ANDREA MARIA DIVA ALICIA CLARA OLGA
CELINA ELISA MARIELA VIVIANA VALERIA MARTA FIORELLA RITA MARIA JOSE CARMEN CELICA ANALIA
VIRGINIA SILVIA ANA IRENE
... Y TODAS

Todas

Y CADA UNA DE NOSOTRAS PUEDE CONSTRUIR Y SER PROTAGONISTA DE SU PROPIA HISTORIA

BASADA EN LA VIDA REAL

UTE MEDIA PRESENTA UNA PELICULA DE OBSERVATORIO DE GENERO " TODAS"

PRODUCCION EJECUTIVA PROGRAMA DE GESTION DE CALIDAD CON EQUIDAD

BASADA EN CARACTERES DE LA VIDA REAL ESCRITA POR TODAS DIRIGIDA POR TODAS Y TODOS

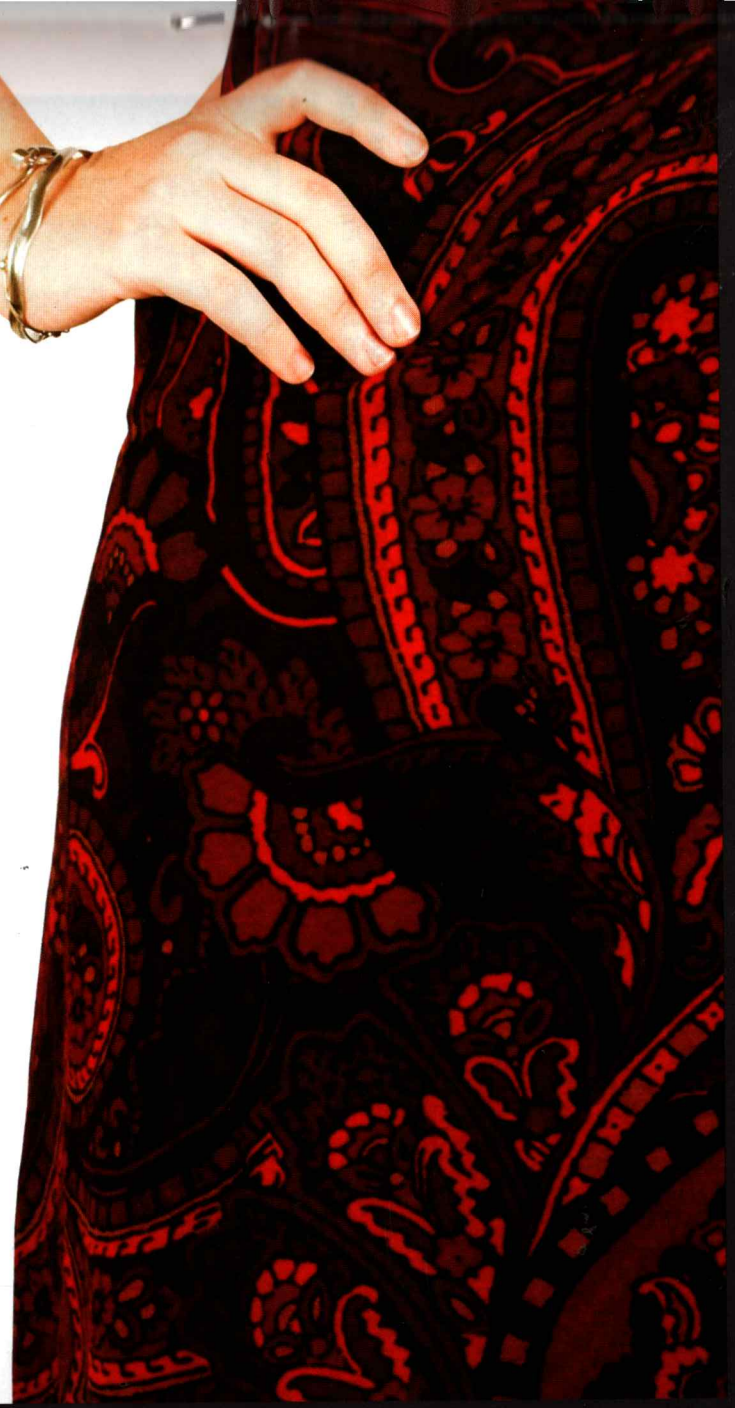
ESTRENO MUNDIAL SIMULTANEO

8 marzo

día

Internacional

MUJER



Índice de Responsabilidad Social Empresaria 2009

Se incrementaron en un 18% las acciones empresariales dirigidas a la comunidad

Con una participación de 104 empresas, nacionales, multinacionales, privadas y públicas, en el mes de noviembre de 2009 se presentó la 7ª Edición del Índice Nacional de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE).

Elaborado por ACDE y Deres y con el apoyo del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar, los resultados se presentaron en el Salón de Actos del Palacio Legislativo, con la participación del entonces Vicepresidente de la República Rodolfo Nin Novoa.
El IRSE fue presentado por la Cra. Rosario Ferro, de ACDE, y por el Dr. Ruben Tansini, del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar.

¿Qué es el IRSE?

El IRSE permite analizar la evolución y las variaciones que se verifican en la Responsabilidad Social Empresarial a lo largo del tiempo, lo que se torna cada vez más estratégico para la diferenciación y la competitividad de las empresas, atendiendo a una demanda creciente de los consumidores locales y globales, cada vez más exigentes en cuanto a la responsabilidad de las empresas, todo lo que redunda en el desarrollo socio-económico de toda la sociedad.

El IRSE se refiere a las acciones en relación a los distintos interlocutores o stakeholders de las empresas:

- Accionistas;
- Empleados;
- Clientes, Proveedores y Competidores;
- Comunidad, Medioambiente y Estado.

Incremento

De acuerdo a los datos presentados, el mayor incremento de las acciones empresariales en el año 2009 se destinan al exterior de la misma, es decir a "la comunidad, el Estado y el medio ambiente", con un 17,8% superior al año 2003, cuando comenzaron las mediciones del IRSE, y 3,06% superior respecto al año 2008.

Por su parte, también registraron incrementos importantes las acciones dirigidas a "Accionistas" (+7,9%) y a "Empleados" (+7,3%) pero a una tasa significativamente menor. El indicador menos dinámico es el correspondiente a acciones dirigidas a "Clientes, Consumidores y Proveedores", que registra un incremento respecto a 2003 de 3,1%.

En las 104 empresas participantes en la edición 2009 del IRSE trabajan 51.218 funcionarios. De ellas, 73 empresas pertenecen al sector servicios, 23 al industrial y 8 a comercio. La inmensa mayoría (87) son de Montevideo, mientras 17 son del interior del país; 81 son nacionales y 23 son propiedad de extranjeros. A su vez 98 son privadas y 6 son públicas.

RESULTADOS DEL IRSE 2009

La 7ª edición del Índice Nacional de Responsabilidad Social ha mostrado los siguientes resultados:

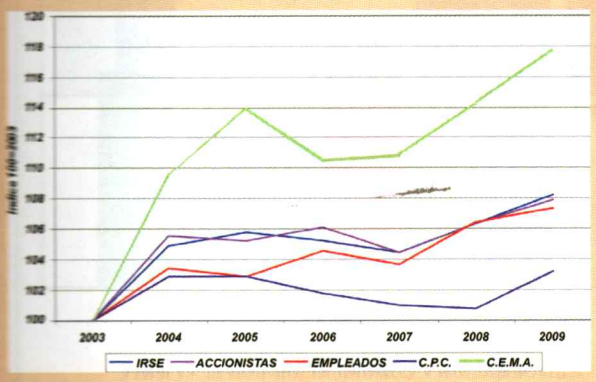
IRSE 2009	3.96 (Valor Máx 5)
Índices por Área	
Accionistas	4.10
Empleados	3.81
Clientes, Proveedores y Competidores (CPC)	4.25
Comunidad, Estado y Medioambiente (CEMA)	3.71

Variación anual del IRSE y sus componentes en las siete ediciones

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
IRSE	3,66	3,84	3,87	3,85	3,82	3,89	3,96
ACCIONISTAS	3,80	4,01	4,00	4,03	3,97	4,04	4,10
EMPLEADOS	3,55	3,67	3,65	3,71	3,68	3,78	3,81
C. P. C.	4,12	4,24	4,24	4,19	4,16	4,15	4,25
C. E. MA	3,15	3,45	3,59	3,48	3,49	3,60	3,71

Del análisis de la evolución surgen al menos tres aspectos relevantes a señalar. **En primer lugar**, la importante expansión del indicador de acciones dirigidas a "La Comunidad, el Estado y el Medio Ambiente", que con el incremento desde 2007 resulta en 2009 17,8% por encima de los valores iniciales de 2003. **El segundo aspecto** es que los restantes componentes del IRSE superan entre 3% y 8% los valores iniciales. Asimismo, como se observa en el gráfico el indicador de las acciones dirigidas a "Clientes, Consumidores y Proveedores", aunque es el de peor performance, se recupera sensiblemente en 2009, luego de la importante reducción desde 2005. **Por último**, las acciones dirigidas a los "Empleados", que se habían mostrado como poco dinámicas hasta 2007, se incrementan en más de 3% en los últimos dos años.

Asimismo, como se observa en el gráfico, con excepción del indicador de acciones dirigidas a "Clientes, Consumidores y Proveedores", todos alcanzan su valor máximo de las siete ediciones en 2009.



A lo largo de estos siete años se constata una importante variación de las empresas participantes en el IRSE, lo que contribuye a explicar gran parte de las variaciones registradas.

ÍNDICE UTE

Anualmente, y desde el año 2003, UTE participa del IRSE. Los resultados del mismo lo elaboran las empresas convocantes (ACDE y DERES) en función de los informes que cada organización integrante les remite. En el caso de UTE este informe es elaborado en conjunto con información proporcionada por las Gerencias de Mercado, Medio Ambiente, Abastecimientos, Comercial Montevideo y Recursos Humanos; cada una aportando los datos específicos de su área de trabajo.

Los resultados de este año fueron:

AÑO 2009	RESULTADOS EMPRESA	PROMEDIOS 2009	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
I.R.S.E.	4.41	3.96	2.32	4.99	3.97
ACCIONISTAS	5.00	4.10	2.27	5.00	4.13
EMPLEADOS	4.12	3.81	1.96	4.96	3.85
C. P. C.	4.28	4.25	2.28	5.00	4.36
C. E. MA.	4.24	3.71	1.19	5.00	3.75

La evolución del Índice desde el inicio de la participación de UTE (desde la primera edición, se considera empresa fundadora), fue:

	RESULTADOS EMPRESA	PROMEDIOS ANUALES	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
2003	3.97	3.66	2.58	4.74	3.68
2004	4.08	3.84	2.67	4.82	3.81
2005	4.21	3.87	2.37	4.84	3.97
2006	4.27	3.85	2.10	4.97	3.97
2007	4.31	3.82	1.54	4.97	3.15
2008	4.35	3.89	2.32	4.97	3.93
2009	4.41	3.96	2.32	4.99	3.97

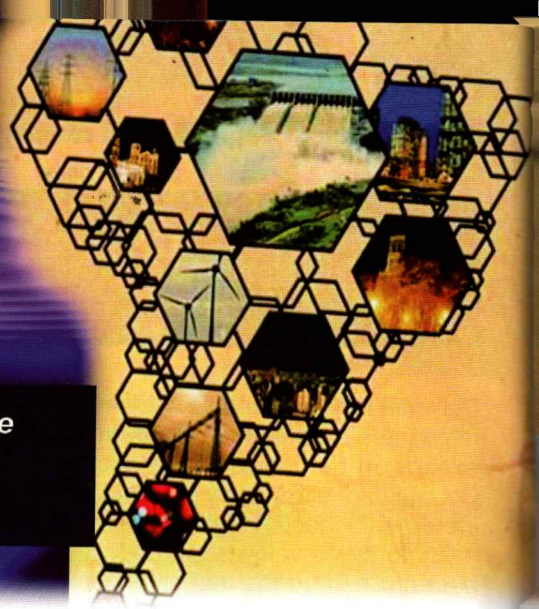
De los resultado surge que UTE ha estado incrementando año a año sus acciones en responsabilidad social totalizando en el período 2009/2003 un incremento acumulado de 11.08%.

Los informes relativos al IRSE 2009 se pueden encontrar en el portal de Intranet en el Sitio de Responsabilidad Social de la Empresa.

Extracto del Informe de ACDE-DERES sobre el IRSE 2009
Más información en www.acde.org.uy
G.S. Desarrollo de RR.HH.

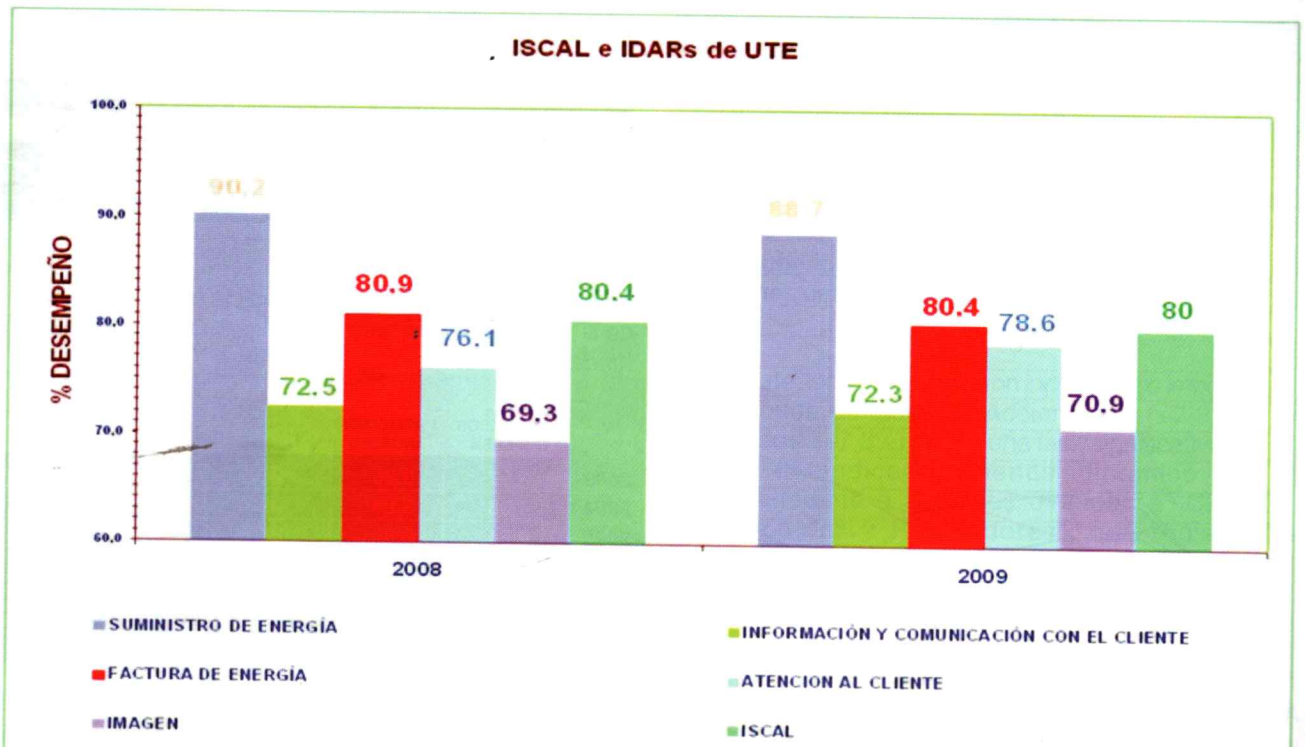
Viene del número anterior...

PREMIO CIER DE CALIDAD SATISFACCIÓN DE CLIENTES



En la edición anterior de Somos hicimos un avance de los resultados de la VII Encuesta de Satisfacción del Cliente Residencial Urbano.En este número continuamos con el desarrollo de los contenidos.

a través de la participación regional en la Encuesta de Satisfacción del Cliente Residencial Urbano. Los índices de cada área (IDARs) permiten a los niveles gerenciales de UTE, adoptar decisiones de mejora o mantenimiento de los diferentes atributos involucrados en la percepción del servicio de energía eléctrica.



ISCAL. El índice de Satisfacción con la calidad percibida mide el desempeño, ponderado por la importancia, de cada atributo de calidad.

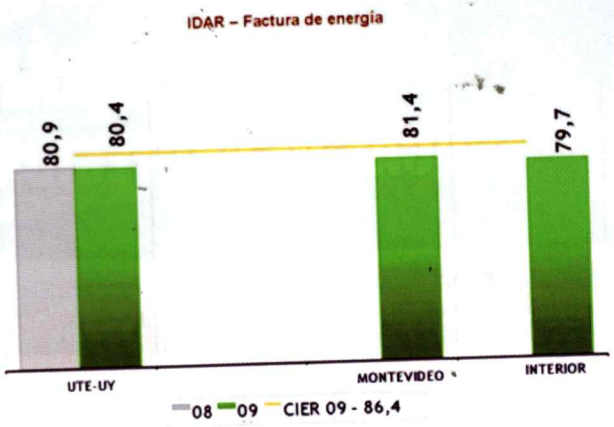
Se le consulta al entrevistado, en una escala del 1 a 10, si está satisfecho con el primer atributo: suministro de energía sin interrupción; y así con todos los demás. También se le pide que evalúe la satisfacción general con el área de calidad: suministro de energía, factura de energía, etc.

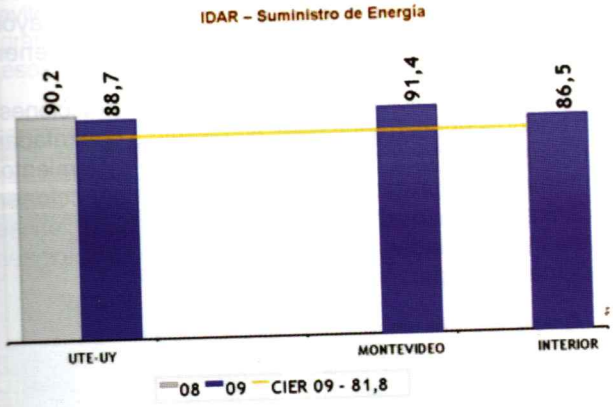
Finalmente se lo invita a ordenar según un criterio de importancia personal, cada uno de los atributos y de las áreas. Como resultado surge el índice de satisfacción percibida ISCAL.

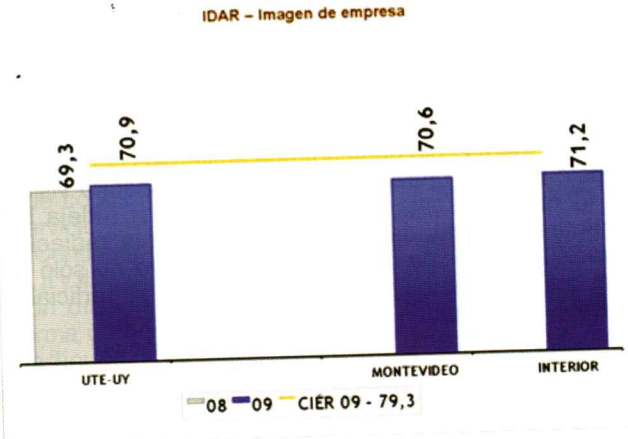
UTE muestra un desempeño global estable cercano al 80%. Este valor muestra la porción de clientes que otorga valores altos de satisfacción al desempeño de la empresa, teniendo en cuenta además la importancia subjetiva asignada a cada atributo. Si abrimos el ISCAL en sus diferentes áreas de calidad, como se observa en el gráfico de arriba, las más sobresalientes son las áreas de Suministro de energía y Factura de energía – con valores en un entorno del 90% y del 80% respectivamente. Las áreas más deprimidas siguen siendo Información y comunicación al cliente e Imagen de la empresa, la primera apenas por encima del 70% y la segunda por debajo. El área de Atención al cliente se mantiene en valores intermedios.

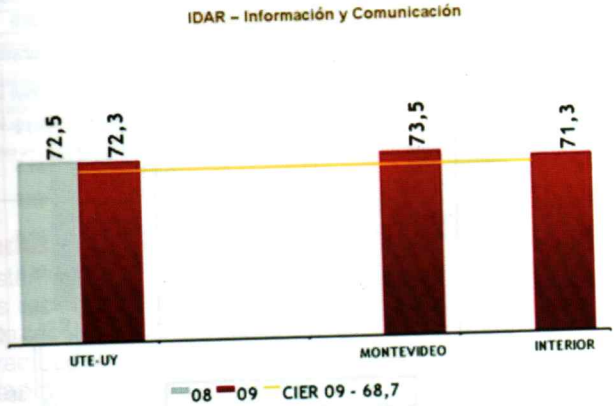
Si analizamos los índices de cada área para Montevideo e Interior, como se muestra en los gráficos que siguen, podemos observar para el Interior, valores apenas inferiores a los de Montevideo en todas las áreas, excepto Imagen de Empresa, en la cual se muestra Interior por encima de Montevideo, aunque ambas por debajo del promedio CIER. También por debajo del promedio CIER se encuentra el área Factura de energía para ambas regiones.

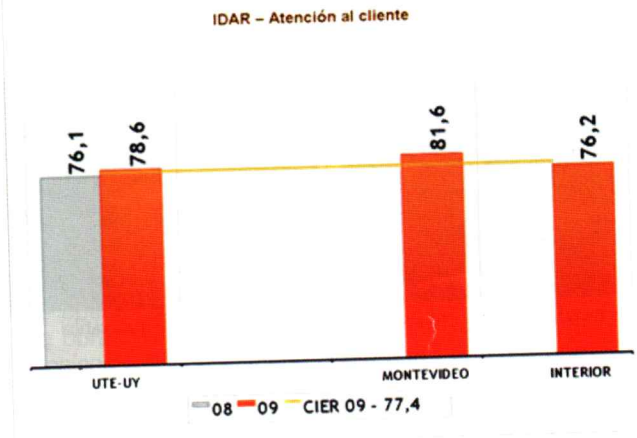
La mayor distancia entre Montevideo e Interior se nota en Suministro de Energía, con una diferencia de casi 5 puntos; y en el área de Atención al Cliente, con más de 5 puntos.











Si Ud. desea consultar más información, está disponible en la página de Intranet.

Gerencia Sector Mercado

TERMOGRÁFIA INFRARROJA:
"EPOCAS DE PROFESIONALIZAR EL MANTENIMIENTO"

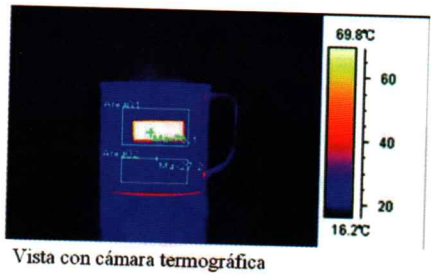
Dentro del conjunto de ensayos no destructivos (END), herramientas para optimizar la gestión del mantenimiento tanto predictivo como preventivo, la termografía infrarroja es una de las más importantes, efectivas y útiles para la detección de fallas en componentes tanto mecánicos como eléctricos, sin mencionar otras disciplinas donde su utilidad es realmente sorprendente.

La inspección termográfica como método no invasivo permite evaluar los equipos en operación a distancias seguras cuando situaciones de alto riesgo están presentes, ya que su principio de funcionamiento está basado en la radiación emitida como ondas electromagnéticas para obtener la medición de temperaturas en superficies distantes y sin entrar en contacto.

Técnica de Termografía Infrarroja

Las cámaras termográficas detectan la radiación infrarroja invisible (para el ojo humano) que emiten los objetos y la transforman en una imagen dentro del espectro visible en la que la escala de colores (o grises) refleja las distintas intensidades. La intensidad de la radiación infrarroja es función de la temperatura pero no sólo de ella, influyen también las características superficiales del objeto, el color y el tipo de material entre otros. En un principio las cámaras termográficas dan un valor de temperatura para cada punto, sin tener en cuenta que, para la misma temperatura, dos materiales pueden irradiar energía infrarroja con intensidades muy diferentes. Vemos aquí un ejemplo muy gráfico, una taza metálica con un trozo de adhesiva negra en parte de su superficie exterior. La diferencia en lo captado por la cámara se debe a la diferente emisividad entre el metal y la cinta adhesiva.

Taza metálica con cinta adhesiva



Vista con cámara termográfica

Componentes

Una cámara termográfica básica consta de: lentes + filtro + detector (microbolómetro)+ circuito de procesado de la imagen + interfaz de usuario (pantalla, salida de vídeo, memoria, etc.,)

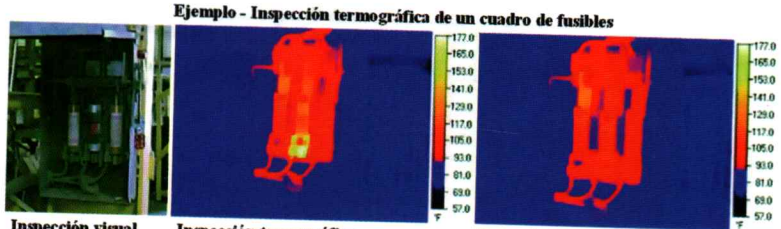
Otros aspectos que importan para los estudios termográficos

- Ley de KIRCHKOFF los cuerpos tienen la capacidad de absorber, reflejar y transmitir la energía incidente (la suma deberá dar 100%).
- Emisividad: es el parámetro más importante que depende del tipo de material, el acabado, la textura, su geometría y ángulos. La alta emisividad es el mejor aliado del termógrafo para obtener imágenes térmicas que registren temperaturas reales y de utilidad para tomar decisiones.
- Carga nominal y al momento de realizar el ensayo termográfico (aplicaciones eléctricas).
- Capacitación y entrenamiento.

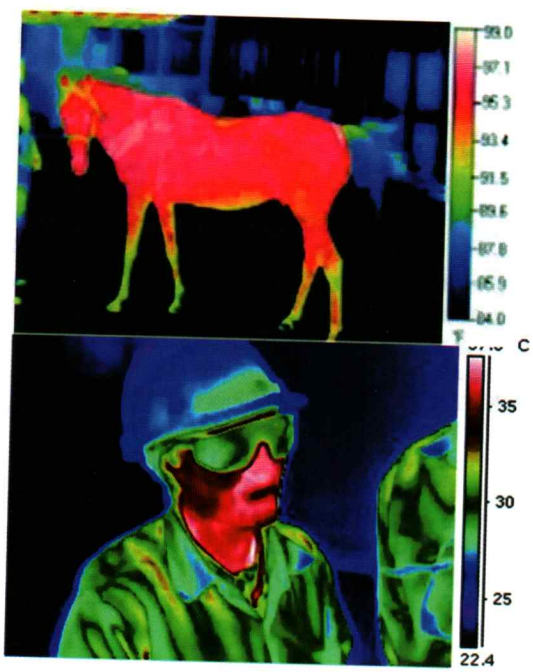
Aplicaciones generales

Las imágenes termográficas, así como otros ensayos no destructivos, analizadas profesionalmente tienen aplicaciones en numerosos campos, a saber:
Inspecciones de eficiencia energética de construcciones, visto bueno a obras (reductoras, líneas, etc.,) contratadas y propias, pérdidas de energía, fallos de aislamiento, mantenimiento predictivo y preventivo, inspecciones mecánicas, monitorización de procesos, inspección de azoteas y humedades en paredes, así como aplicaciones medicinales en personas y animales.

Ejemplo - Inspección termográfica de un cuadro de fusibles



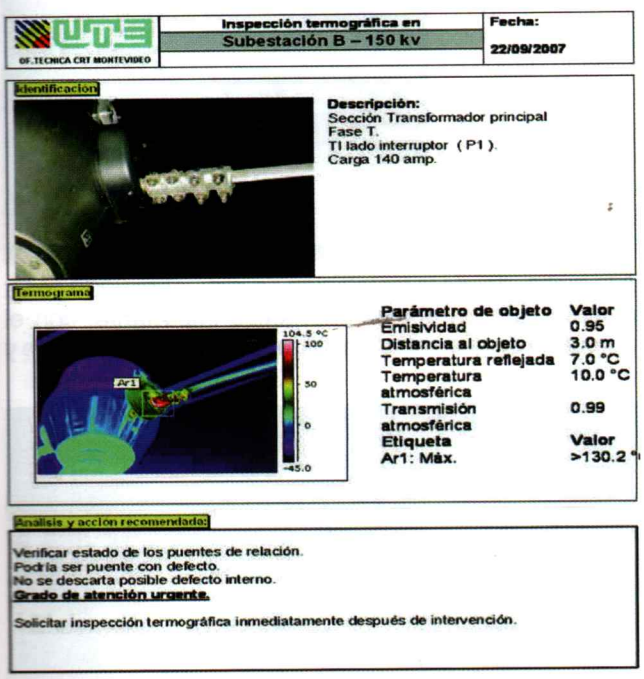
Inspección visual | Inspección termográfica | Después de sustituir el fusible central



Ejemplos de costos evitados y mejoras en el servicio de redes eléctricas

Se puede estimar que la detección a tiempo de una falla inminente, por vías de la termografía infrarroja, en alguno de los componentes de la aparamenta (transformadores, disyuntores, TI, TT, seccionadores, etc.) de una Estación de Transmisión (500/150/MT) o de Distribución (MT/MT), en función de su configuración, capacidad de respaldo, demanda, etc., puede generar ahorros por costos de fallas (aparamenta dañada y costo falla) que oscilan entre los 5 mil y los cientos de miles de dólares por falla inminente detectada a tiempo. ¡Los precios de las cámaras oscilan en función de sus prestaciones entre 3 y 50 mil dólares (USD), es decir que con solo una falla inminente detectada se estaría(n) pagando la(s) inversión(es)!

A modo de ejemplo solo con la detección de la falla inminente, a fines del año 2007, de un TI en la reductora B (150 kV de Montevideo)-foto adjunta-, y teniendo en cuenta las condiciones de explotación de la fecha (mantenimientos de barras, 140 Amper en 150 kV, capacidad de respaldo desde redes de Distribución, etc.,) el costo de falla (sin sumar el costo del TI) estaría en el mejor de los casos por sobre los 50 mil USD. Sin poder valorar, monetariamente, se evitó por el mantenimiento a tiempo un daño potencial de gran porte a la seguridad física del personal circulante en esos momentos en la reductora.



Conclusiones

Existen valiosas experiencias tanto en Distribución como más recientemente en Trasmisión en cuanto al manejo de la técnica termográfica. En particular en el año 2009 se realizó el primer curso de fundamentos de termografía dictado por los técnicos de TRA Manuel Blanco y José Sílva y recibido por varios técnicos de DIS (INT y Redes) vinculados con la temática termográfica y su utilidad (ver fotos de curso).

Sin embargo se dista mucho de un encare institucional orgánico con miras a la incorporación de los ensayos no destructivos, entre éstos la termografía, como una herramienta fundamental para la profesionalización de la gestión del mantenimiento en las áreas operativas de UTE.

Fotos del curso termografía 2009

Este camino se puede lograr teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Incorporación de nuevos modelos y/o metodologías que contribuyan al mejoramiento de la calidad del servicio.
- Continuar desarrollando procesos de certificación (I, II y III) y demás formas de medición y comparación con organismos nacionales y regionales, como forma de acreditar nuestra gestión empresarial. En particular UTE debe lograr tener Termógrafos calificados internacionalmente en todos sus grados es decir desde los técnicos de campo hasta los técnicos para el análisis y formulación de recomendaciones a los responsables de las instalaciones.
- Promoción de la tecnología e investigación en el área energética, tendiente a generar y adaptar tecnologías adecuadas a las necesidades del país y a las condiciones socioeconómicas de la producción de energía. Los resultados obtenidos en estas acciones de promoción permitirán extender la tecnología e innovación en otras áreas con el objeto de optimizar la calidad y eficiencia de los servicios prestados.
- Continuar desarrollando servicios de consultoría aprovechando el conocimiento acumulado de la empresa e incorporando nuevas prácticas.
- Incorporación, a los efectos del visto bueno definitivo de obras, del ensayo termográfico como herramienta de optimización técnica y económica de la gestión de obras. Claro está que se requiere previamente técnicos calificados como contraparte de UTE para llevar adelante esta tarea.
- Aunar esfuerzos institucionales y aprovechar economías de escala, definiendo centralmente, idealmente en el ámbito de la Sub Gerencia General Operativa, un STAFF de técnicos calificados para el servicio de "Ensayos No Destructivos", independiente de que los técnicos de campo deban, y estén, en cada área operativa (DIS, TRA o GEN).

Mag. Ing. Gustavo González
(Las opiniones y análisis son de entera responsabilidad del autor) Planificación y Estudios Distribución

UTILIZANDO ENERGÍA SOLAR

CALENTADORES SOLARES CON TEGNOLOGÍA "HEAT PIPE" IMPLANTACIÓN – PLANTA FORESTAL

¿QUÉ SON LOS CALENTADORES SOLARES?

Son elementos que transforman la energía irradiada por el sol para calentar agua, la que puede ser utilizada en los distintos procesos industriales y también a nivel doméstico.

La temperatura del agua acumulada depende de la estación del año y de la altura del sol, la ventaja es que funcionan con radiación directa o difusa.

¿QUÉ ES LA TECNOLOGÍA "HEAT PIPE"?

La tecnología "heat pipe" ha desplazado al sistema de circulación de agua por tubos los cuales transfieren la misma a un acumulador.

Los nuevos tubos son de borosilicato al vacío. En su interior contienen un fluido vaporizante (por lo general agua y alcohol) con un punto muy bajo de ebullición, éste se calienta y se evapora transfiriendo la energía mediante una pipeta de cobre al acumulador de agua incorporado o en su defecto a tanques externos (figura 1).

La temperatura del agua en verano supera los 100°C por lo tanto actúan los sistemas de alivio para compensar. En invierno disminuye, por lo que hay que aprovechar las horas de sol para acumular agua caliente en tanques aislados.

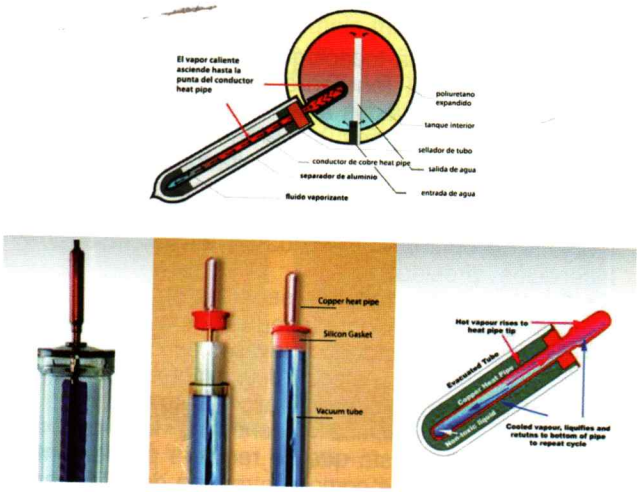


Fig. 1

INSTALACIÓN

La instalación es sencilla adaptándole los elementos de control necesarios según los requerimientos del proyecto.

Hemos instalado los primeros en la planta Forestal ubicada en Rincón del Bonete precalentando 800lts. de agua para duchas y lavado de prendas de trabajo, con estructura de soporte de postes impregnados (figs. 2 y 3) .

Fig. 2

Fig. 3

A la fecha, desde la instalación en diciembre 2009 se ha comprobado un ahorro energético importante, con el agregado de que estamos utilizando energía renovable y gratuita.

figura 4: temperatura del agua en los tanques la que mediante una válvula se mezcla bajando a 65°C, pronta para ser utilizada.

Arq. Néstor Quintero
Ing. Civil y Arq.
Servicios Generales

Festejamos los 10.000 transformadores
TTD-Talleres Generales

Festejamos 10.000 transformadores

El 16 de diciembre pasado festejamos los 10.000 transformadores de hasta 1000kVA que pasaron por las manos de la gente de Talleres Generales, contados desde mayo 2001 que fue cuando se comenzó a trabajar con la base de datos que actualmente tenemos.

Festejamos para darnos cuenta de lo mucho que hemos logrado en todos estos años, de vez en cuando hay que mirar nuestros logros para darnos ánimo para seguir adelante, y ver que no todo está igual, sin descuidar todo lo que se nos viene, nuevos proyectos y nuevos desafíos.

A estos 10.000 transformadores se les han realizado diferentes trabajos como: mantenimiento integral, reparaciones de todo tipo, reconversión de tensiones, reingeniería de transformadores, inspecciones, ensayos, y procesado de equipos para ser vendidos como chatarra.

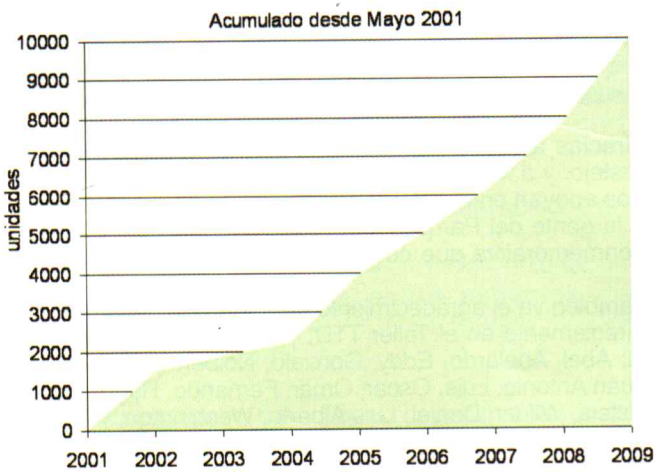
Cómo hemos evolucionado

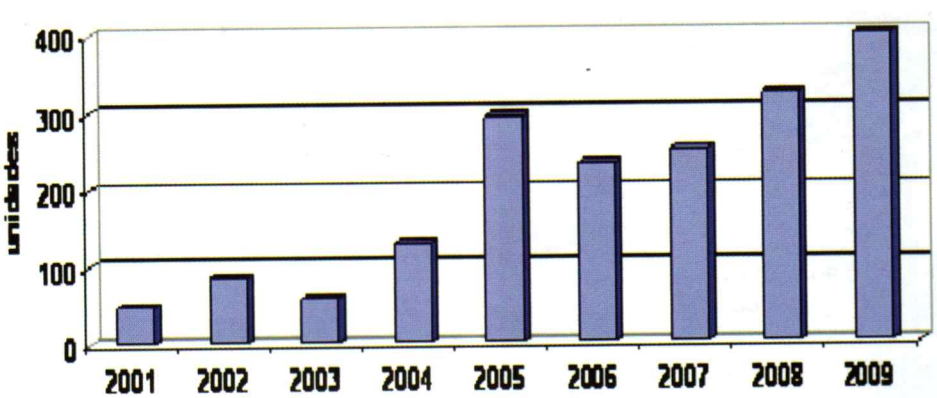
El siguiente cuadro muestra nuestra producción en estos últimos años. Nuestra productividad se mide en UREs (Unidad de Reparación Equivalente), es nuestra formá de medir el trabajo realizado.

Año	*Cant. reparados*	*UREs Totales*	*Transf. Desuso*	*Inspecc*	*Total proceso*
2007	251	332	436	185	913
2008	324	427	1045	168	1584
2009	399	530	1857	154	2439

La siguiente gráfica muestra solamente los transformadores reparados desde los comienzos del TTD, como se ve, hay una continua evolución en la cantidad de transformadores reparados. En el año 2005 se respondió ante el quebranto de stock de UTE dedicando mayor personal a esta tarea y trabajando incluso feriados (ver gráfica).

A continuación se observa el acumulado desde el año 2001 de los transformadores en los que se realizó algún tipo de trabajo, tomando como cero el año 2001, y llegando a 10.000 en diciembre del 2009.





Además hemos logrado, con la ayuda de Formación, brindar charlas y cursos dictados por nuestro personal tanto para gente de Talleres como de otros sectores que manejan transformadores. Por supuesto que agradecemos a todos los compañeros que asistieron de Almacenes, Gestión de Stock, y Transporte, por su excelente disposición, porque en ese intercambio se logró realizar mejoras en nuestra gestión.

A Futuro

Como siempre estamos tratando de mejorar nuestros procesos, aumentar la producción y mejorar la calidad de nuestros servicios. Por esto seguimos trabajando para certificar ISO 9001:2008 y además ampliarnos a transformadores de más potencia.

Con casi 100 años de historia nuestros Talleres siguen acompañando el desarrollo de nuestra empresa. Porque los Talleres son de todos nosotros, son de toda UTE, porque así los entendemos, así lo pensamos, y así lo hacemos, somos un eslabón en esta gran cadena.

Gracias a todos los que asistieron a nuestro modesto festejo, y a los que no pudieron asistir pero que siempre nos apoyan en nuestra labor. Además un agradecimiento a la gente del Parque por el excelente servicio y la torta conmemorativa que como ven quedó espectacular.

También va el agradecimiento para todos los que trabajan directamente en el Taller TTD, y los que han pasado por él: Abel, Abelardo, Eddy, Gonzalo, Nolberto, Juan Pedro, Juan Antonio, Luis, Oscar, Omar, Fernando, Hugo, Walter, Estela, Wilder, Daniel, Luis Alberto, Washington, y Miguel.

Pedimos otro punto de vista de las cosas y por suerte Abel escribió algo para compartir con ustedes. Aquí

Es que acá, la cultura del agrupamiento siempre existió. Es más, si me apurás, creo que es el hecho que más nos distingue, y a su vez, nos enorgullece.
Una vez que la dirección del sector, definió cuál iba a ser la orientación que tendrían nuestras funciones, y concretó en la cancha los objetivos, se analizó y se reconoció como bueno el planteo, y sin más trámite todo el mundo se puso la camiseta, para jugar ese partido.
Al principio, no fue fácil, porque confluimos en el taller, gente de distintos oficios (y salvo honrosas excepciones) la verdad que de transformadores entendíamos poco y nada. Pero con manualidad, ingenio, algo de capacitación, y muchas ganas, encaramos el desafío.
Pasaron casi dos años, donde fuimos adaptándonos, y creciendo tanto en conocimiento, como en nuestro espíritu de sacrificio, y solidaridad, hechos que nos reafirmaron en nuestras convicciones de trabajar en equipo, para lograr los mejores resultados. Ya más consolidados y con el total respaldo de la Dirección, nos embarcamos en un nuevo desafío: producir en régimen de trabajo incentivado, elaboramos un planteo en forma conjunta, lo discutimos y negociamos con la Gerencia, ésta lo aprobó, lo que valoramos como un gran espaldarazo. Y al poco tiempo, nomás, los resultados se correspondieron y justificaron el emprendimiento.
Hoy transcurridos siete años de actividad del taller, podemos destacar que se han mejorado las condiciones de trabajo, se invirtió en infraestructura, máquinas, herramientas, equipos, materiales, cursos, etc. Sobresale, y es comentario de quienes nos visitan, el orden y la limpieza que conllevan a mejores niveles de seguridad e higiene industrial, disminuyendo así la posibilidad de accidentes de trabajo.
En cuestiones de personal, se redujeron drásticamente las licencias por enfermedad, los pedidos de francos, de horas con autorización. Por trabajar todos los meses del año, y por las propias características del sistema existe una programación muy rigurosa del uso de la licencia reglamentaria.
En síntesis, aquí se operó un gran cambio de mentalidad, y se produce para UTE (con el consiguiente costo-beneficio) lo que UTE realmente precisa en cantidad y en calidad. Se han incrementado los trafos reparados en forma significativa. Hoy participa más gente que al comienzo, optimizando así los recursos humanos y materiales, se obtiene por todo esto un nivel salarial más digno.
En definitiva, con audacia y madurez, se instaló (y todo indica que para quedarse) el concepto de atar el salario a la producción.
No podemos quedarnos, y menos conformarnos, a la vuelta de la esquina esperan nuevos retos, por aquello que lo único permanente es el cambio.
Estamos trabajando en el tema normas de calidad, y agudizando la creatividad para seguir avanzando, estamos inmersos en un plan de reestructura, que ojalá contribuya para mejorar más.
Hay mucho por hacer, pero todo lo que se ha hecho fue posible en un buen clima de relaciones laborales, porque otra de las cosas significativas que ocurrieron es que se redujeron casi a cero los conflictos, lo que demuestra contundentemente, que si todos empujamos para el mismo lado.
Podemos como dijo Benedetti al principio.

Abel "Chiqui" Pereira
Taller Transformadores Distribución

Ing. Verónica Azevedo
Taller Transformadores Distribución (TTD)
Talleres Generales

En diciembre finalizó el 1er. año del curso de Lengua de Señas

Desde el mes de junio a diciembre del año pasado compañeros de la Gerencia Mercado, Sistemas y Formación participaron de este curso aprendiendo el lenguaje de señas. De esta forma la comunicación con los compañeros sordos (Rodrigo González de Mercado y Sebastian Larre de Sistemas) es cada día más fluida. El curso fue muy exigente y constó de varias evaluaciones. Al finalizar el curso se debió realizar una representación teatral. La docente del curso, Profesora Ignacia Flores, eligió para esta oportunidad un cuento infantil. Por esa razón los alumnos decidieron interpretar el cuento del Patito feo.

El grupo tuvo que preparar vestuario y ensayar la interpretación donde la gestualidad juega un papel muy importante. Hubo mucho trabajo y dedicación para que las cosas salieran bien.

Con gran sorpresa recibieron la noticia que habían obtenido el primer lugar en la representación de un total de 13 grupos participantes. Esto llenó de orgullo a los compañeros participantes del curso y también a Rodrigo y Sebastián, no solo por haber logrado el primer lugar sino porque el esfuerzo y la dedicación habían sido valorados. También los llenó de fuerza para seguir adelante este año.

GERENCIA MERCADO

Queremos compartir con todos lo que significa aprender la lengua de señas ya que es necesaria dedicación, esfuerzo y también mucho respeto.

¿Qué supone aprender la lengua de señas?

En primer lugar, debemos tener bien claro, y siempre presente que aprender la Lengua de Señas Uruguaya significa aprender UNA NUEVA LENGUA.

¿Ha asistido Ud. en los últimos años a algún curso de Inglés, Francés, o cualquier otro idioma extranjero? ¿Qué supuso para Ud. ese aprendizaje?

Seguramente recordará que requiere tiempo, dedicación y fundamentalmente contacto periódico con los usuarios de esa nueva lengua que Ud. está aprendiendo.

Con la Lengua de Señas sucede exactamente lo mismo:
Es una LENGUA, en toda la amplitud de su definición.
Es COMPLETA, pues con ella podemos decir todo lo que queremos.
Es VIVA, pues evoluciona y se enriquece con la Comunidad Sorda.
Es DIFÍCIL, porque no es mímica ni necesariamente icónica.
Existe una diferencia respecto a otras lenguas extranjeras:
La nueva Lengua que Ud. quiere aprender es una lengua VISUAL - GESTUAL, a diferencia de las demás lenguas que Ud. ha conocido y utilizado hasta ahora, que son AUDITIVO - ORALES.

Esta particularidad tiene sus implicaciones:

- La atención auditiva que se presta habitualmente para captar la pronunciación de una Lengua, ahora deberá ser ATENCIÓN VISUAL
- La memoria auditiva que igualmente se pone en juego, será MEMORIA VISUAL
- Todos los problemas de pronunciación, entonación y acentuación, serán ahora aspectos de EXPRESIÓN FACIAL Y CORPORAL Y DE AGILIDAD MANUAL.

Y requiere, además de un buen conocimiento de la Comunidad Sorda, sus particularidades reflejadas en una Cultura propia, y las experiencias de vida que lleva consigo pertenecer a una comunidad lingüística minoritaria.

Aprender la Lengua de Señas es un desafío. Muchas personas lo han asumido en estos últimos años y lograron el éxito: un éxito desde el ángulo de la superación personal, pero también un éxito de **solidaridad**, de **participación** e **integración**.

Fuente: CINDE (Centro de Investigación y desarrollo para la persona sorda)

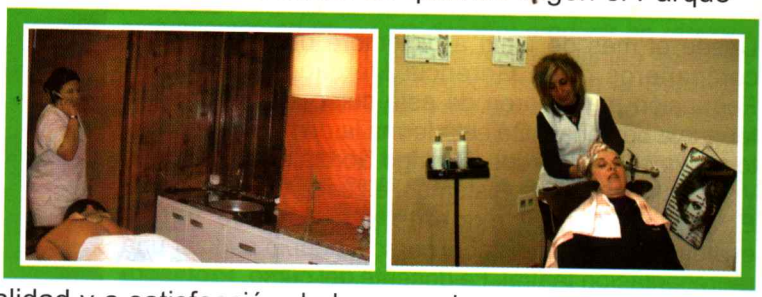
Y HASTA EL PARQUE BAILA ENTRE LOS CERROS

En el Parque comenzamos el año con la misma alegría que terminamos el anterior. Y no es para menos. Como resultado de la temporada 2009 nos quedan cifras que invitan a la sonrisa, sobre todo si nos referimos al número récord de personas que nos visitaron y disfrutaron de nuestros servicios.

A modo de ejemplo, desde enero hasta diciembre 2009 se hospedaron 128.000 pasajeros, con un promedio diario de 350 huéspedes. El 81% de los mismos corresponde a la familia de UTE y ANTEL.

Esto demuestra que seguimos siendo la obra social por excelencia que brinda servicios de hotelería, gastronomía y recreación de calidad a toda nuestra gran familia.

Además, sumamos nuevos servicios para satisfacer las necesidades de quienes eligen el Parque de Vacaciones. En los últimos meses del año pasado comenzaron a funcionar los servicios de peluquería y belleza -cuyo local está ubicado adjunto al ciber- y el de masajes, habiéndose construido una sala adjunta al solarium de la piscina climatizada. Ambas prestaciones son atendidas por especialistas debidamente seleccionadas para brindar servicios de calidad y a satisfacción de los usuarios.



Transcurrido el vértigo de las fiestas tradicionales de fin y principios de año, y luego de la magia de los Reyes, el Parque siempre se dispone a no dejar pasar la gran fiesta popular del Carnaval. Febrero es emblemático para los uruguayos, y con solo pensarlo ya uno se mueve al ritmo de chico, repique y piano o al de bombo, platillo y redoblante.

"Con hilitos de luna me hice un bastón
si lo sabrá el molino, viejo mirón
y hasta los cerros bailan alrededor
de los hilos de luna de mi bastón..." (*)

El domingo 14, como siempre, pero con la ilusión renovada, se organizó el certamen de Reinas del Carnaval del Parque. Se establecieron tres categorías: 4 a 7 años, 8 a 11 años y mayores de 12. Estas niñas, entre nervios y emociones, fueron reinas y princesas pletóricas de alegría, que recibieron sus bandas, coronas y premios correspondientes, además del aplauso y reconocimiento de cientos de personas. También, como siempre, completó esa fiesta la elección del Rey Momo y la Reina Madre.

En la noche, luego de la cena, el salón de bar -donde estaba ubicado el tablado **a todo candombe.com**, montado especialmente para la ocasión- explotó con Kanela, una leyenda viviente del Carnaval uruguayo, y su Tronar de Tambores, para engalanar al Parque de Vacaciones con un espectáculo visual y sonoro de estirpe, trasladando un pedacito del Barrio Sur al centro de las sierras minuanas.

El lunes 15, la placita principal del Parque se vistió con las mejores galas al recibir a las cuatro comparsas de Minas y una de Empalme Olmos, para que desfilaran en su entorno, contagiando de frenesí carnavalero al millar de personas -entre huéspedes y visitantes ocasionales- que allí se dieron cita. Así, Candominas, Tangó, Los Amigos, Filarmónica y Clave de Luna hicieron las delicias del público bajo un cielo amenazante de lluvia y de un sinnúmero de luces multicolores, para celebrar un carnaval a la antigua. Como si ello fuera poco, al ritmo frenético de los tamboriles, desde Montevideo nos visitaron la Reina del Carnaval, Lucía Pernas, la Reina de las Llamadas, Angie Gares, y la Reina de las Escuelas de Samba, Andrea Acosta, acompañadas de sus vicerreinas. Carnaval pasó y el verano se va, pero el Parque de Vacaciones sigue todo el año, y espera a su gran familia, cada vez más grande, de brazos abiertos para brindarle el bienestar que en él se busca.

..."cascabeles de grillo, malvón punzó Minas tiene tobillos color carbón con los brazos al cielo, al corazón y en las caderas ritmo candombeador."

ATENTI !!!
A no olvidarse que de lunes a viernes, del 5 de abril en adelante, los esperamos con los mismos servicios pero a una tarifa 25% más baja.

(*) "Y hasta los cerros bailan" (Santos Inzaurralde - Santiago Chalar)

Parque de Vacaciones UTE-ANTEL

Las puertas del piso nueve: un homenaje desconocido

ÁGUEDA DICANCRO

Cabe acotar que esta obra se encuentra expuesta en forma permanente únicamente en dos lugares: en el Museo de Arte Contemporáneo de El País (MAC) y en el Palacio de la Luz. Los invito a recorrer nuevamente los pasillos del noveno y, mientras lo hacen, recordar.

La más grave consecuencia que tuvo el incendio de agosto de 1993 fue que en él, perdieron la vida cinco funcionarias. Mujeres, empleadas que se encontraban realizando las tareas nocturnas de limpieza del Palacio de la Luz. Las encontraron calcinadas, juntas. Fue imposible reconocer cada uno de los cuerpos. Los bomberos tuvieron que identificarlas mediante la lista de ingresos del personal de esa noche y mediante el testimonio de las personas rescatadas.

Cuando comenzaron las tareas de reconstrucción del Palacio de la Luz, los arquitectos encargados del proyecto arquitectónico, Enrique Benech y Thomas Sprechmann, fueron los que decidieron contactarse con la artista Águeda Dicancro para que sus obras en vidrio fueran instaladas en las puertas que hoy dan ingreso al Salón de Actos y a la Sala de Sesiones de Directorio, ambas en el piso nueve. Estos arquitectos habían visto la obra de Águeda en el Museo Torres García en el año 1995. Según lo que recuerda la artista, visitaron su taller ya con la idea de que esa obra era la adecuada para homenajear a las personas fallecidas en el incendio de 1993.

Para confirmar estos datos, me entrevisté en marzo del 2009 con el arquitecto Enrique Benech. Descubrí en él a una persona comprometida con el arte uruguayo, capaz de integrarlo a sus proyectos. Tal cual las palabras de Águeda: un homenaje con un objetivo específico, el de restaurar el patrimonio artístico perdido junto con las vidas humanas en el trágico incendio del 13 de agosto. Se integró así al proyecto de reconstrucción la obra de una artista contemporánea con trayectoria internacional de la talla de Águeda Dicancro: obra seleccionada para representar a Uruguay en la Bienal de Venecia de 1993. Según las palabras del propio arquitecto Benech, las puertas fueron diseñadas específicamente para contener esta obra de la artista.

"Las instalaciones tienen que funcionar como una pieza... que pueda vivir de otra manera... la obra... pero en realidad es que están separadas ... algunas partes se han vendido... otras tal vez estén encajonadas... pero no tengo espacio físico para tenerlas en exposición..."

En mi investigación me contacté con el arquitecto Pablo Ciganda (Obras Contratadas). Pablo fue el encargado de la coordinación de esa obra por parte de UTE. Es así que trabajó junto con el estudio de arquitectos contratados y directamente con la artista. El proyecto de las puertas fue la única reconstrucción de un bien artístico de los tantos que se perdieron en el incendio. Estuvo muchas veces en el taller de herrería "Palumbo", el herrero de confianza de la artista, ya que había que realizar los marcos para sostener la obra en vidrio. El marco de acero inoxidable, se incorporó a las puertas; que tuvieron que ser moduladas del ancho del vidrio de la obra.

En el año 1993, Águeda Dicancro fue la artista seleccionada para representar a Uruguay en la LXV Bienal de Venecia. La obra "Testimonios" a la cual pertenecen los vidrios de las puertas del noveno, formaban parte de dicha instalación, la cual era un homenaje a los desaparecidos.

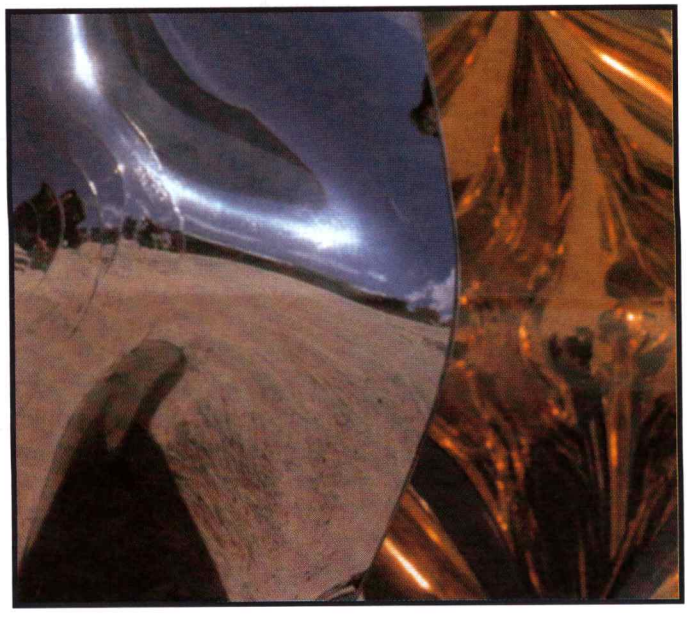
"*Un nuevo paso en la búsqueda simbólica significan Visiones III y Testimonios, el envío a la LXV Bienal de Venecia de 1993. Es una propuesta sobre la vida y el hombre, que gira alrededor de los temas de la muerte, la justicia, la solidaridad, y la ecología…. Testimonios es una obra consistente en 80 cuadrados de vidrio de 40 por 40cm. situados sobre una red de aluminio; en cada módulo hay imágenes humanas evanescentes con rostros deformados por el dolor.*

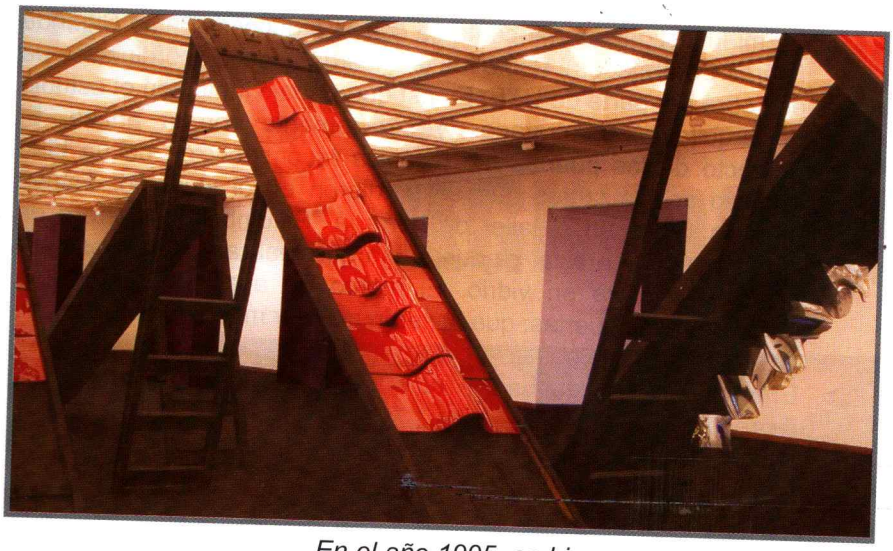
Lo ominoso está presente en este cuadro de denuncia, aunque también aquí hay signos de revitalización posible". Alicia Haber - Águeda Dicancro: Radiante fascinación simbólica, escultura ambiental en vidrio.

Parte de esta obra "Testimonios", es la que ahora se encuentra adosada a las puertas del piso nueve y que constituye un homenaje a las cinco personas desaparecidas en el incendio de 1993.

A comienzos de octubre del 2008 tuve una entrevista con Águeda. Una vez atravesado el umbral de su taller, dejamos atrás el ruido ensordecedor de una calle céntrica y nos encontramos en un jardín muy particular. Esculturas en vidrio y madera, como árboles, crecen en un bosque imaginario. Distintas texturas y colores, forman flores de vidrio. Es imposible, aunque quiera, abarcar todo, una experiencia irrepetible, única, como Águeda.

Atravesamos ese jardín para instalarnos en algo parecido a un estudio, estantes llenos de libros por doquier. El lugar ideal para comenzar nuestra entrevista… Estas son las palabras de Águeda que trasmiten sus recuerdos de la selección de esta obra en particular por el estudio de arquitectos encargados de la reconstrucción del Palacio. *"Los arquitectos ya venían con esa idea, la habían visto (la obra) en el Museo Torres García".*





En el año 1995, se hizo una muestra tal cual estaba en la Bienal.
"Se necesita una escenografía especial para exponer tu obra… tiene que tener el lugar adecuado….en la Bienal era casi cien vidrios del mismo tamaño, había espejos que reflejaban tu imagen… Otras figuras de vidrios transparentes, que desdibujaban el entorno, como que se desvanecía en el tiempo, el recuerdo…. Antes de llegar atravesabas un bosque con árboles pintados de blanco e incrustados de hojas de vidrio grueso transparente hasta encontrarse con el muro….en el contexto de la instalación surgía la esperanza a través de ese bosque. El muro… en ese lugar había desaparecido gente..."

Con respecto a la instalación de su obra en las puertas del Salón de Actos y en la entrada a Sala de Sesiones del Palacio de la Luz, la artista nos dice: "*me pareció adecuado el homenaje, las personas que habían dado su vida en el lugar de trabajo también eran desaparecidos…. En Venecia la gente que las veía también se emocionaba porque creían que eran (las víctimas) del holocausto, yo creo que la obra que va para el pensamiento… de distintas culturas… tiene que ser una obra universal, para que la entienda cualquiera, que la gente se pueda emocionar…son desaparecidos con presente, es un testimonio que está ahí…*"
Le comenté, que la obra de ella fue la única que se realizó como recuperación del patrimonio artístico perdido. Ella recordó en seguida que en ese mismo lugar se encontraban las puertas de Serrano e increíblemente le nombré el mural del hall de entrada de Yepes. *"Yepes fue mi maestro de escultura. Para Yepes no había programa… si vos querías hacer algo… y una vez que vos le estabas respondiendo... entonces te dejaba libre totalmente…*
Una casualidad que a través del tiempo el maestro y la alumna se encuentren formando parte del patrimonio artístico en un mismo edificio como en este caso….las palabras de Águeda Dicancro "cada obra afecta a cada uno de acuerdo a su ánimo…"

"… la gente muchas veces no sabe que hay detrás de cada obra. El esfuerzo, las ilusiones, las frustraciones y también los éxitos…"

Sandra Bottero Martín
sbottero@ute.com.uy

en nuestro país

PAYSANDÚ Y ALREDEDORES

Desde 1749 se comienza a hablar del "Ypauzando" o Paso de Sandú, señalando con este nombre al lugar sobre el río para pasar el ganado y donde se comenzó a formar el caserío.

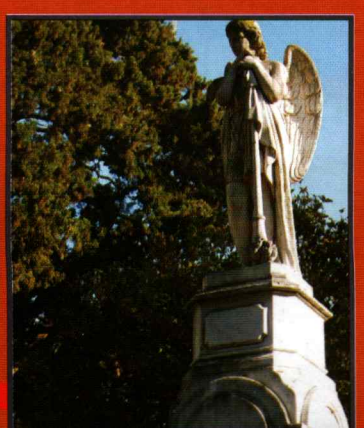
Por la ubicación estratégica junto al río, la ciudad creció rápidamente y fue la segunda en población hasta la primera veintena del siglo XX.

La historia de la ciudad está ligada a importantes episodios por la gesta independentista. Su plaza fue atacada en reiteradas oportunidades. Por esta razón, la ciudad es conocida como "La Heroica" por la defensa que presentó entre 1864 y 1865 frente a las huestes brasileñas y al Gral. Venancio Flores. Este suceso es considerado una de las más épicas y heroicas defensas de una ciudad; 1.400 hombres resistieron contra 17.000 soldados fuertemente armados.

El 8 de junio de 1863 Paysandú es elevada a la categoría de ciudad. En cada aniversario se realizan grandes festejos: desfiles gauchescos, espectáculos deportivos y culturales.

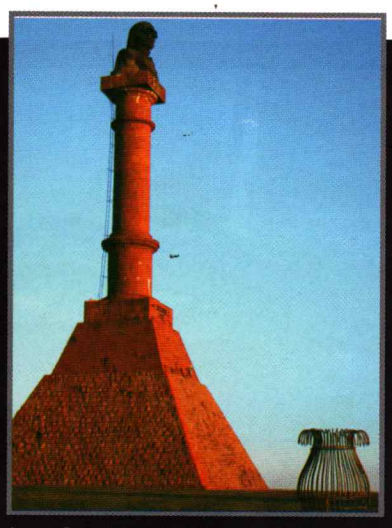
El 8 de septiembre de 1901 fue inaugurada la Usina de Luz Eléctrica propiedad de Martín Etchevarne. El 5 de febrero de 1919, la administración General de Usinas Eléctrica y Teléfonos del Estado tomó a su cargo el suministro de energía en Paysandú adquiriendo la Usina de Etchevarne en 115.000 pesos.

El Cementerio Viejo es declarado MONUMENTO PÚBLICO A PERPETUIDAD



Meseta de Artigas

Se encuentra ubicada 110 km al norte de la ciudad de Paysandú en el centro de la región termal



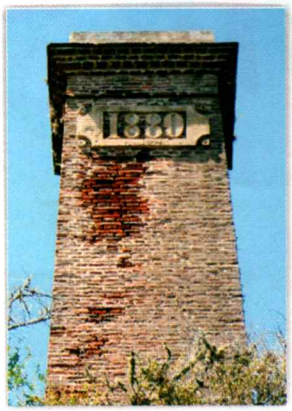
La "Casona del Patriarca" es un espacio que hace de pequeño museo en honor al General Artigas y lindero a este espacio funciona una oficina de Prefectura Nacional.Naval.

Monumento a ARTIGAS en Plaza Artigas, del escultor italiano Enzo

Es un área ~~que~~ ha sido declarada Monumento Histórico Nacional y cuenta con un predio de 50 Ha totalmente forestado con una amplia variedad de árboles autóctonos y ornamentales. También predomina el ecosistema de costa fluvial con presencia de barrancas de hasta 50 metros de altura. Junto al río Uruguay, en una de las mesetas, se encuentra erigido el busto al General Artigas (37 mts de altura). Está construido sobre una base piramidal de piedra que se extrajo del lugar, en una base cuadrada de 15 metros de lado. Sobre esta base se levanta una columna de granito rosado, que es el pedestal sobre el que descansa el busto de Artigas, de grandes dimensiones, y cuya mirada se dirige hacia el río Uruguay. En la Meseta se desarrollan importantes eventos como la Semana del Ideario Artiguista-Encuentro con el Patriarca y la Largada de la Regata Meseta de Artigas-Ciudad de Paysandú, la cual está próxima a cumplir 60 años ininterrumpidos.

SALADERO GUAVIYÚ

A 70 km al norte de la ciudad de Paysandú, del antiguo Saladero se conservan únicamente pocas ruinas, incluida la chimenea construida en 1880.
Fue el más importante de Paysandú, por sus instalaciones y su movimiento comercial, habiendo ocupado 1000 obreros por día en sus mejores faenas.



A tomar en cuenta en las próximas vacaciones!
Para ampliar información y ver más fotos, visitar el sitio http://intranet/desarrollo_rrhh/default.htm en la Intranet de UTE.

Parque de los Niños en la Costanera Norte

Además de los juegos típicos para los más chicos, se han montado esculturas que son verdaderas obras de arte

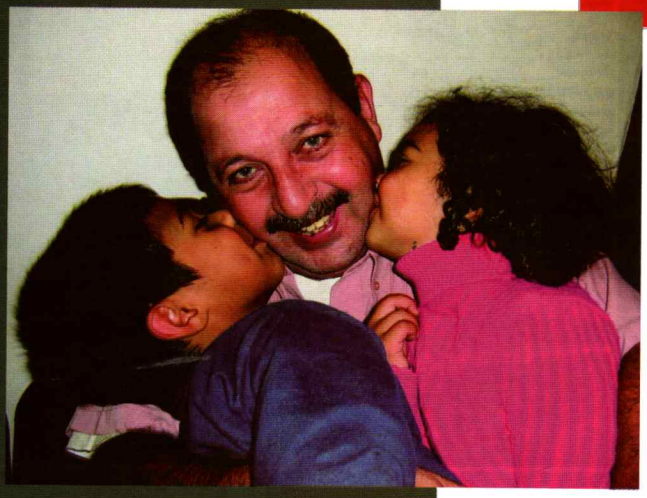
Gcia. Sector Desarrollo RR HH

El Revoltijo

Damián quiere compartir esta foto con los lectores de El Revoltijo.
Es nieto de Ivonne Martínez e hijo de Valeria Cabares y Javier.

¡Felicitaciones estás precioso!

Bruno (8 años) y Agustina (4 años) quieren sorprender a su abuelo Julio Acuña mandándole un beso grande.
¡Muchas gracias!



Lucila **FERNANDEZ PLÁ** presenta a su hermanita Paulina y le manda un beso grande a su abuela Mabel Dentone.

¡Están preciosas las dos!

Valentina **CHIRIFF** (2 años y 11 meses) y Florencia **CHIRIFF** (1 año y 6 meses) nietas de Pamela Mamberto nos envían esta foto y nos cuentan que están contentas porque ya van a la guardería.
¡Qué la pasen muy lindo!

Para divertirse

Primer acto: Un niño tirándole un balde con hielo a su madrina.
Segundo acto: De nuevo el niño tirándole el balde con hielo a su madrina.
Tercer acto: el mismo niño tirándole el balde de hielo a su madrina
¿Cómo se llama la obra?

Helada madrina

Primer acto: Forlán le pega a la pelota
Segundo acto: Recoba le pega a la pelota.
Tercer acto: Estoyanoff le pega a la pelota.
¿Cómo se llama la obra?

¡Uruguay Campeón!

¿Cuál es el colmo de un gordo con una cámara fotográfica antigua?

Que no tenga rollos

¿Qué le dijo un pelo al otro?

¡Rajemos que viene la cana!

¿Cuál es la parte más mojada del cuerpo?

El tobillo, porque está debajo de la canilla.

¿Por qué los perros mueven la cola?

Porque la cola no puede mover al perro.

¿Por qué la gallina es tan sucia?

Porque caca-rea

FELICITACIONES

por el nacimiento de...

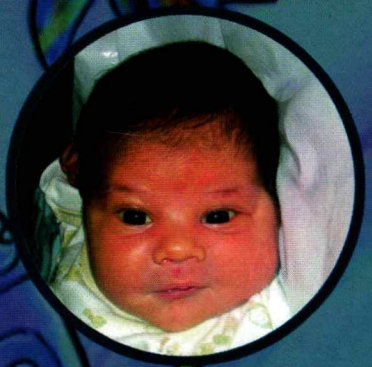
LARA YAMÍN
papás: *José Luis Lamas y Gisela*
19/01/10

CLARA
papás: *José Luis Ferrer y Mónica*
18/11/09

ÁLVARO MARTÍN
papás: *Yonhy García y Adriana*
04/01/10

LOANA ZOE
papás: *Pablo Abalo y Liliana*
abuelos: *Óscar Abalo y Luisa*
02/08/09

BENJAMÍN
papás: *Leticia y Nicolás*
tía abuela: *Martha Terra*
17/10/09



DARÍO BENJAMÍN
papás: *Jorge Ribeiro y Karina*
09/12/09

BRIAN
papás: *Pablo y Ximena*
abuelos: *Carlos Cabral y Macarena Ferreira*
29/09/09

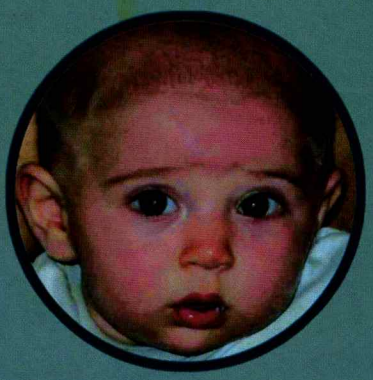
CLARITA
papás: *Juan Vercelli y Silvia*
06/09/09

PAULINA
papás: *Rossana Pla y Carlos*
29/10/09

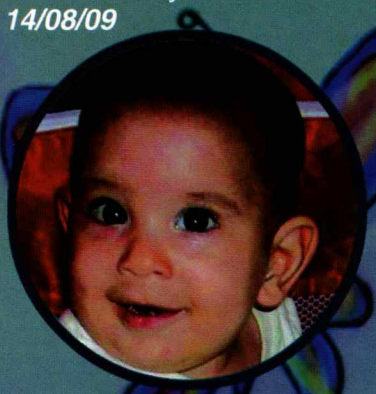
MELANIE
papás: *Luis Díaz y Kesia*
24/11/09

BENJAMÍN
papás: *Karen y Yamandú*
abuelo: *Hugo Silva*
21/01/10

IVÁN
papás: *Claudia Lemos y Beno Ruchansky*
14/08/09

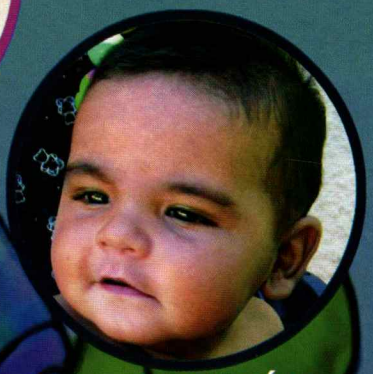


SANTIAGO
papás: *Ana Laura Morales y Gustavo*
13/08/09



FACUNDO
papás: *Rosana Piedrabuena y Daniel*
18/11/09

FLORENCIA
papás: *Sheila Carballo y Christian González*
abuelos: *Rosario Garcia y Omar González*
22/01/09



JOAQUÍN
papás: *Sandra De León y Hugo Ramos*
04/08/09

VICTORIA
papás: *Miguel Quintana y Cecilia*
padrino: *Ricardo Bordenave*
10/07/09

MATEO
papás: *José Barceló y Leidy*
03/02/10

Proyecto PLENITUD

CAMPEONES PLENITUD 2009
FELICITACIONES!

En la pasada edición de la *Somos*, publicamos un resumen de la **Jornada final del Proyecto 2009**.
En esta edición va nuestro homenaje en fotos a todos los campeones y vice-campeones de las distintas disciplinas.
En la portada de Intranet, dentro del logo RS (Responsabilidad Social) se encuentra todo lo relacionado con este Proyecto (fotos, reglamentos, actividades, coordinadores).

MINAS Campeón Nacional 2009 - Fútbol Cat LIBRE

SALTO Vice-campeón 2009 - Fútbol Cat LIBRE

ARTIGAS Campeón Nacional - Fútbol Cat SENIOR

OBRAS S. JOSÉ Vice-campeón Nacional - Fútbol Cat SENIO

PALMAR - Campeón Nal. Voley 2009

MONTEVIDEO - Vice-campeón Nal. Voley 2009

SISTEMAS - Campeón Nal. Basquet

C. BATLLE - Vice-campeón Nal. Basquet

J. Corbo, Campeón Ping Pong

J. Pintos-L. de los Santos
Campeones TRUCO
R. OESTE

A. Pereira-I. Becerra -
V. Campeones
TRUCO R. ESTE

C. De Souza-G. Schiavo
Campeones Frontón
R. NORTE

C.Cabral, V-Campeón Ping Pong

J.Pérez-C. Cabral
Campeones Ping Pong
dobles

D. Ferrari-R. Molinari
VICE-camp. Ping Pong dobles

G. Fernández-M. Latorre
V.Campeones Frontón
R. OESTE

O. Fernández-H. Robaina
Campeones Casin
R. ESTE

O. Espíndola-G. Chirulo
V.Campeones Casin R. OESTE

J. Oronoz, J. Gutiérrez,
G. Schiavo

J. Rosas, R. Vázquez, A. Enriquez

W. Tabeira-E. Cardozo

M. y L. Moccellini

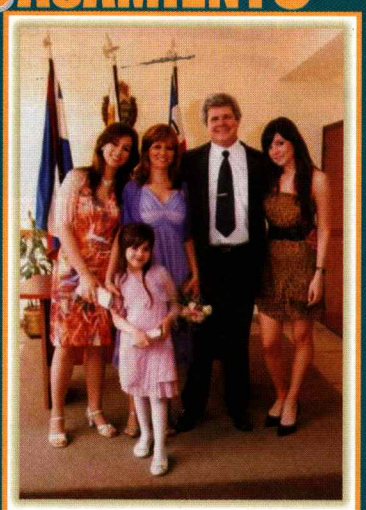
Arquitecto recién estrenado

Claudio Valdez, funcionario de Central Batlle, que el pasado 21 de diciembre se recibió de Arquitecto.
Felicitaciones y te deseamos un buen comienzo!

Despedida

En el mes de diciembre los compañeros de la Subgerencia de Contrataciones, de la Gerencia de Compras, despedimos a **Sebastián Noseda,** quien se retira de la Empresa. Todos le deseamos el mayor de los éxitos en el futuro a un gran compañero, que por supuesto extrañaremos mucho, no sólo por su aporte al equipo en lo laboral, sino también por sus excelentes condiciones desde el punto de vista humano.

Casamiento



El pasado 29 de diciembre, contrajeron enlace nuestra compañera **Marisa Tejera** de DIS y Adrián.
Comparten el emocionante momento junto a sus hijas Vanessa (HUM), Natalia y la hija de ámbos, Belén de 5 años.
Felicidades!

Gabriela Griotti, sobrina de Marisa, le regaló este poema:

Qué es el amor?
Amor es saber que tu abrazo me sostiene y no me deja caer...
Amor es que con nuestras manos construyamos el futuro de nuestras vidas...
Amor es vos y yo enlazados en el viento dejando nuestros cuerpos volar...
Amor es esa fuerza que me hace levantar cada día y seguir...
Amor es saber que todo lo puedo si estás a mi lado...
Amor es saber que tu risa es mi alegría y tu dolor no es solo tuyo, sino que es de los dos...
Amor es mirarte a los ojos que cuando brillan son mi luz y cuando lloran son el mar de mis tristezas...
Amor es saber que cuento con tu silencio para que los latidos de nuestros corazones puedan escucharse cuando sobren las palabras...

Amor es sentir que tus manos derrumbarían muros para estrar junto a mi...
Amor es que un día dejamos de ser dos para ser una familia...

Amor es tu nombre y el mío unidos hasta la eternidad, juntos haciendo nuestro camino porque no habrá final , te quiero en este mundo y te querré más allá...

Seremos hoy y siempre Marisa y Adrián

Función de despedida de año - Actuación de ILUMINARTE - Palacio de la luz - 22 dic 2009

Felicitamos desde *Somos* a los compañeros y compañeras del Coro y su arduo año de trabajo y esperamos que para este año tengan una muy nutrida agenda como en el 2009, y así brindarnos ocasiones de gran emoción y deleite.

Se continúa con la convocatoria para integrar la cuerda de voces masculinas "Barítono y Bajo " del coro de UTE "Iluminarte". Interesados/as contactarse con las Coordinadoras: Ivonne Biondi (155 int.1447) Isabel Espíndola (155 int.1277).

Desde el mes de noviembre y hasta el 10 de enero se expuso en el Museo Municipal de Bellas Artes "Juan Manuel Blanes", la muestra fotográfica "Día a Día" de nuestro compañero **José Pilone** (DIS). La muestra se incluyó dentro de las actividades previstas por Fotograma-09 para el encuentro internacional de fotografía del año 2009.

Esta vez en *Somos* compartimos las pinturas de nuestro compañero Darwin César Faroppa (Intendencia). Pinta desde hace diez años y es autodidacta. Como pasatiempo también le gusta realizar artesanías.

Uno de los poemas de **Carlos Cardinal** (Parque de Vacaciones), fue seleccionado para su publicación en el poemario "Juegos Florales del Siglo XXI".
La obra fue presentada al concurso internacional de poesía en español convocado por el Movimiento Cultural aBrace. De 256 concursantes de diferentes países de habla hispana, fueron seleccionados 30 poemas, de ellos, cuatro correspondieron a participantes de Uruguay.
El lanzamiento de la obra será realizado el viernes 9 de abril a las 19 horas en el Anfiteatro Artigas del Ministerio de Relaciones Exteriores en Montevideo.

El tiempo y la gente

el tiempo pasa
transcurre inexorable
-inevitablemente-
el tiempo no es cruel
ni amable
tan solo pasa
y también la gente
hay gente que transcurre
como el tiempo
sin pena
sin gloria
que no llega siquiera
a instalarse en la memoria
del tiempo y de la gente
pero afortunadamente
para el tiempo
y para la gente
hay gente que queda
en la gente
prendida
presente
como colores
como azahares
como luz incandescente

an desde *Somos* las felicitaciones para todos y todas nuestros artistas!

Aniversario

Parece que fue ayer cuando, sin quererlo, el 11 de febrero del 2009 Orlando nos dijo adiós, desde un cuerpo que se negó a seguir funcionando. Sin embargo su alma sigue riendo y cantando junto a nosotros, en esa dimensión tan intangible como real.

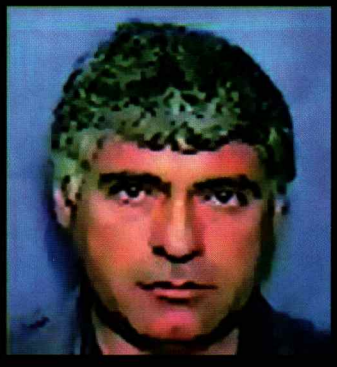
Se había ido de UTE con los incentivos, para jubilarse, disfrutar de los nietos, para dejar deslizar perezosas las horas, disfrutar su casa, viajar, junto a sus queridos seres de toda la vida.

Pero se ve que Dios lo necesitaba en otro lado...y tuvo que partir.

Supo ser padre y abuelo ejemplar, compañero incondicional y una gran persona para quienes tuvimos la oportunidad de estar a su lado o compartir tareas.
Hoy extrañamos su afable sonrisa y su sentido del humor.
Orlando, donde quieras que estés... sentirás que no te olvidamos, que te ganaste ese lugar por derecho propio.

Nos vemos, en cualquier esquina de la vida.

Tus compañeros de Distribución Interior del 5° piso del Palacio de la Luz



Humilde y sentido homenaje al negro Julio Maidana

En este rincón del Este ha sido un año difícil y con muchas sorpresas. El comienzo del otoño no solo se llevó las hojas de los árboles sino se llevó un gran compañero. Quienes lo conocimos y compartimos jornadas de trabajo todavía no salimos del asombro.

Julio, fuiste un gran compañero y como instructor tuviste la paciencia y la claridad para explicarnos los temas y las dudas que tuviéramos.
Estas líneas son un humilde y sentido homenaje, ya que sin ser del pago, dejaste amistad, respeto y compañerismo.

Gracias Negro.

Compañeros del Distrito E3*

Despedida

Dentro de un mes me voy de UTE, porque algún día me tenía que jubilar, y llegó esa hora.
Antes de ello quiero, a través de *Somos*, nuestra revista que llega a todos los rincones del país, trasmitir mi eterno agradecimiento a todos ustedes.
A la UTE por brindarme el trabajo y permitirme ganarme el sustento por mí misma.
A mis compañero/as por su amistad y solidaridad, recibida en el correr de toda una vida juntos, en momentos hermosos y de los otros, que es cuando más los necesité y ahí estuvieron. No quedan afuera quienes fueron mis jefes, a los que respeté y me respetaron, como a otro compañero más.
Por último decirles que Uds, mis amigos, estando en Montevideo, en el Interior, en Palacio, o en algún pueblito de nuestra campaña, siempre tendrán un lugar privilegiado en mis más felices recuerdos y en el más puro sentimiento de mi corazón.

Hasta siempre, y que Dios los bendiga y recompense.

Margarita Carballo – Palacio de la Luz

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a cuantos colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, artículos, fotografías e ilustraciones.

Edita: Área de Recursos y Negocios Conexos. **Redactora Responsable:** Cra. Silvia Bortagaray. **Coordinadora General:** Ma. del Rosario Trigo. **Secretaria de Redacción:** Graciela Carrasco. **ESPACIOS:** Sociales: Amparo Mujica. Calidad de Vida:Ema Camacho. Ecología: Gustavo Cristiani. Interesante: Graciela Carrasco. Curiosidades: Elizabeth Correa. Entretenimientos: Gabriela Pereira. Niños: Beatriz Kazakebichius. Informática: Estrella Laurta. Deportes:Fernando Balao. Ute Artística y Quiénes Somos:Sandra Bottero. Corresponsales: Grisel Delgado, Ricardo Pintos (DyC Norte), Graciela Giumelli (DyC Oeste), **Fotografía:**Amnery Steffano, Archivo de la imagen UTE **Armado:** R. Trigo. **Colaboraron en esta edición:** Gerardo Tagliaferro (Reflexiones Estratégicas), Sergio Rodríguez (diseño), María de los Ángeles Perdomo (Sociales). **Corrección:** S. Bortagaray, R. Trigo. **Distribución:** Personalizada Hum. Apoyo Logístico: Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación , Amnery Steffano . **Impresión:** Impresora Polo.

1

Una nueva cultura implica revalorizar a las personas que la importancia de las personas y promover conformamos la Empresa y promover que sus competencias laborales que sus competencias, habilidades, (conocimientos, habilidades, actitudes) se orienten en torno a aquellos principios y criterios que deberían regir el accionar de la organización y contribuir a forjar la figura del Servidor Público.

2

FINALIDAD DE UTE

Trabajar para que el servicio eléctrico, en un marco de sustentabilidad económica, social y ambiental, pueda llegar a todos los hogares y actividades del país, en forma confiable, con un nivel de calidad que satisfaga a nuestra sociedad y al menor precio posible.

3

ESTRATEGIA DE UTE

Constituirnos en la opción preferible para la satisfacción de la demanda energética, manteniendo y profundizando el objetivo de ser una empresa pública eficiente en el marco de una gestión socialmente esponsable; generando las lianzas estratégicas nacionales internacionales requeridas el marco de la creciente egración energética regional asumiendo un rol proactivo a promoción de las soluciones rgéticas más

NOS PROYECTAMOS?

ta como una empresa o reconocida por servicio la tando al edad